



**MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**DESEMPEÑO DOCENTE Y SU CONTRIBUCIÓN CON EL PERFIL DE  
EGRESO DE LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN  
PRIMARIA INTERCULTURAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ  
MARÍA ARGUEDAS DE ANDAHUAYLAS-APURIMAC 2020**

**PRESENTADO POR:**

**MIRIAM FELICITAS CABEZAS FLORES**

**LEONARDO SÁNCHEZ COELLO**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**ASESORA: BERENICE PALOMINO**

**LIMA –PERÚ**

**2021**

A mi gran fortaleza, mis hijos Wamira Jhianel, Jhiamil Sebastián y Jhosuel André por su cariño y apoyo incondicional para el logro de esta meta, a mis estudiantes que son la razón de ser maestra.

Miriam Felicitas Cabezas Flores

A mi Sra. Madre: Delia Noemí Coello Terraza, por su apoyo indesmayable.

A mi familia: a mi hija Illari Libertad y a mi hijo Leonardo Samín.

Leonardo Sánchez Coello

Agradecemos al grupo InterCorp y a Interbank por las becas de Maestría que nos fueron otorgadas gracias al Concurso Nacional Maestro que deja Huella, y de esta manera cumplir una meta más en nuestro progreso personal y profesional.

También queremos agradecer a la Universidad Tecnológica del Perú, directivos y maestros de la escuela de Post grado, quienes con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitieron el desarrollo de este trabajo.

## RESUMEN

La investigación que se presenta a continuación se llevó a cabo en la Facultad de Educación Primaria de la Universidad Nacional José María Arguedas, y tuvo como objetivo mostrar la manera en que el desempeño docente contribuye con el perfil de egreso de los estudiantes de la Facultad de Educación Primaria Intercultural. A partir de una población de 36 estudiantes del último ciclo de Educación Primaria, se determinó una muestra de 12 participantes, a los cuales se les aplicó una encuesta virtual, y en esta se analizaron las variables Desempeño Docente y Perfil de Egreso. El instrumento utilizado para la recolección de los datos fue un cuestionario constituido por 65 ítems, 40 de ellas de tipo Likert que evaluó la variable desempeño docente, y 25 ítem que evaluó la variable perfil de egreso. De acuerdo con los resultados de la encuesta, la dimensión de la variable desempeño docente con un resultado más favorable fue las relaciones interpersonales. En el caso del perfil de egreso, los resultados fueron más favorables, siendo la investigación para la transformación de la educación la dimensión mejor valorada. En base a estos resultados, se ve necesario propiciar una mejora del desempeño docente y un reforzamiento del perfil de egreso, por ello, resultó conveniente proponer un plan de formación en el que se brinden herramientas de Microsoft Office y Plataformas Virtuales, que les servirá a los estudiantes durante y después de su formación académica y permite integrarlos a las actividades extracurriculares de cultura y de investigación.

**Palabras clave:** Desempeño docente; perfil de egreso; educación; herramientas tecnológicas.

## **ABSTRACT**

The research presented below was carried out at the Faculty of Primary Education of the José María Arguedas National University, and its objective was to show the way in which teaching performance contributes to the graduation profile of the Faculty students. Intercultural Primary Education. From a population of 36 students of the last cycle of Primary Education, a sample of 12 participants was determined, to whom a virtual survey was applied, and in this the variables Teaching Performance and Graduate Profile were analyzed. The instrument used for data collection was a questionnaire made up of 65 items, 40 of them of the Likert type that evaluated the teacher performance variable, and 25 items that evaluated the graduation profile variable. According to the results of the survey, the dimension of the variable teacher performance with a more favorable result was interpersonal relationships. In the case of the graduation profile, the results were more favorable, with research for the transformation of education being the best valued dimension. Based on these results, it is necessary to promote an improvement in teaching performance and a reinforcement of the graduation profile, therefore, it was convenient to propose a training plan in which Microsoft Office tools and Virtual Platforms are provided, which will serve them students during and after their academic training and allows them to be integrated into extracurricular cultural and research activities.

**Keywords:** Teaching performance; graduation profile; education; Technological tools.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>ii</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDO.....</b>	<b>7</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>9</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>11</b>
1.1. Situación problemática.....	11
1.2. Preguntas de investigación.....	16
1.2.1. Pregunta general.....	16
1.2.2. Preguntas específicas.....	16
1.3. Objetivos de la investigación .....	17
1.3.1. Objetivo general.....	17
1.3.2. Objetivos específicos.....	17
1.4. Justificación.....	18
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>20</b>
2.1. Antecedentes de la investigación .....	20
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	20
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	25
2.2. Bases teóricas .....	29
2.2.1. Desempeño docente.....	29
2.2.1.1. Competencias del desempeño docente .....	39
2.2.1.2. Evaluación del desempeño docente.....	45
2.2.2. Perfil de egreso.....	47
<b>CAPÍTULO III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>54</b>
3.1. Enfoque, alcance y diseño .....	54
3.2. Matrices de alineamiento .....	56
3.2.1. Matriz de consistencia .....	56
3.2.2. Matriz de operacionalización de variables .....	57
3.3. Población y muestra .....	60
3.4. Técnicas e instrumentos .....	60
3.5. Aplicación de instrumentos.....	62
<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS.....</b>	<b>63</b>

4.1.	Resultados y análisis del desempeño docente.....	63
4.2.	Resultados y análisis del perfil de egreso.....	73
<b>CAPÍTULO V. PROPUESTA DE SOLUCIÓN .....</b>		<b>81</b>
5.1.	Propósito.....	81
5.2.	Actividades .....	82
5.3.	Cronograma de ejecución .....	84
5.4.	Análisis costo beneficio.....	85
<b>CONCLUSIONES .....</b>		<b>87</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>		<b>89</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>		<b>91</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Niveles del perfil de egreso .....	48
Tabla 2. Características del perfil de egreso .....	49
Tabla 3. Modelo general de los componentes del perfil de Egreso .....	50
Tabla 4 Matriz de consistencia .....	56
Tabla 5 Matriz de operacionalización de variables .....	57
Tabla 6 Técnicas e instrumentos de recojo de información .....	60
Tabla 7 Relación de gastos del Plan de Formación. ....	86

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema del diseño de investigación .....	56
Figura I. Dimensión Capacidad Pedagógica (ítems 1-4).....	72
Figura II. Dimensión Capacidad Pedagógica (ítems 5-8).....	73
Figura III. Dimensión Capacidad Pedagógica (ítems 9-12).....	74
Figura IV. Dimensión Capacidad Pedagógica (ítems 13-16).....	75
Figura V. Dimensión Capacidad Pedagógica (ítems 17-20).....	76
Figura VI. Dimensión relaciones interpersonales (ítems 21-24).....	77
Figura VII. Dimensión relaciones interpersonales (ítems 25-28).....	78
Figura VIII. Dimensión relaciones interpersonales (ítems 29-32).....	79
Figura IX. Dimensión relaciones interpersonales (ítems 29-32).....	80
Figura X. Dimensión relaciones interpersonales (ítems 34-37).....	81
Figura XI. Dimensión relaciones interpersonales (ítems 34-37).....	82
Figura XII. Dimensión Gestión Pedagógica (ítems 1-4).....	83
Figura XIII. Dimensión Gestión Pedagógica (ítems 5-8).....	84
Figura XIV. Dimensión Gestión Educativa (ítems 9-12).....	85
Figura XV. Dimensión Gestión Educativa (ítems 13-16).....	86
Figura XVI. Dimensión investigación para transformar la educación.....	87
Figura XVII. Dimensión Investigación Para Transformar La Educación....	88
Figura XIX. Dimensión Gestión Intercultural.....	89

## **CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Situación problemática**

Últimamente se observa cambios permanentes en el mundo y el Perú no es ajeno a ese cambio, pero en educación muy poco o casi nada se está haciendo, los gobiernos de turno emiten decretos que no tienen la fuerza y aceptación por los agentes educativos; ante ello las universidades han tenido que asumir este reto enfrentándose a estos cambios a fin de que sus egresados obtengan la capacidad de dar respuesta a la realidad económica, socio política en donde ejercen su función como educadores.

En ese sentido, la educación es entendida como el pilar base para el buen desarrollo de las futuras generaciones en plena formación, por lo tanto, se requiere que los agentes que las imparten tengan la capacidad pedagógica, psicológica y moral en su rol de educadores, que además deben estar comprometidos con una visión avanzada y así enfrentar con eficiencia los problemas educativos de manera conjunta e integral para obtener un nivel más competitivo.

Es necesario señalar que los avances en los países no han ocurrido de una forma equilibrada o de igualdad lo que trae consigo el desarrollo de problemáticas en torno a las sociedades y con énfasis en las naciones que aún están desarrollándose afectando de esta forma a la educación en todas sus dimensiones, el que continuamente se realicen ensayos y más ensayos, reformas educativas propuestas por los gobiernos de turno con su propia ideología, e incluso propuestas de organismos internacionales como la UNESCO quien plantea algunas finalidades para la mejoría de la calidad educativa y así resolver los problemas sociales e incrementar las condiciones de vida de los ciudadanos.

De forma expresa, a través del documento del Proyecto Educativo Nacional, el país establece con determinación enfocar la política educativa hacia una calidad en este sector que abarque sus niveles así como las modalidades de forma integral. Se indica en este informe la urgencia por hacer una revalorización de la educación como profesión y no únicamente con nuevas medidas laborales sino, sobre todo, al repensar todo el proyecto que implica ser docente. Hace falta, entonces, una nueva docencia, que tenga de base la educación y la escuela cambiada a contextos donde se aprenda con respeto, democracia y convivencia, donde exista una crítica relacionada con la creatividad, la ciencia y se promueva el emprendimiento.

Con el fin de provocar modificaciones permanentes en el saber, identidad y práctica de la docencia, se debe alcanzar la cohesión respecto a la visión nueva de la docencia con el compromiso de profesores como protagonistas.

Al respecto, las modificaciones significativas que se dieron hacia finales del siglo pasado, supusieron que el debate se fundamente en dos modelos de profesionalización, el primero inclinado a una predeterminación de fines y medios fundamentados en un pensamiento de causa-efecto en el que se estandarizaron procesos y objetivos con una preocupación constante por la eficiencia; en tanto, el segundo se fundamentó en el reconocimiento de la diversidad asumiendo una urgencia por dar respuesta a un pensamiento más interactivo con nociones culturales, éticas, y políticas, las cuales difieren dependiendo de cada caso por lo que representan una exigencia de adaptación permanente como condición de eficacia y calidad.

Por tal razón, se hace evidente que la docencia es un quehacer de gran complejidad. En ese sentido, presenta una serie de dimensiones compartidas con otras carreras: reflexión en su actuar, es decir, una capacidad de autonomía y crítica hacia el saber que se necesita para actuar, y el identificar las decisiones adecuadas en cada

momento. Asimismo, la docencia ocurre en una dinámica de relaciones, ya sea con los alumnos, otros profesores y en general una serie de interacciones que conectan los aprendizajes con la forma en la que opera la entidad educativa. Además, precisa un actuar en la colectividad para plantear, evaluar y reflexionar sobre la práctica de la pedagogía. Esta es, finalmente, un concepto comprometido éticamente.

Cabe mencionar que, en la actualidad, el mundo tiende hacia una formación eficiente e integral, razón por la cual se busca el diseño de currículos basados en competencias. Estas últimas se definen y asumen en múltiples formas, ya sea desde el saber hacer enfocado en comportamientos visibles y evaluables (enfoque conductista) o, en cambio, un saber relacionado a las funciones que se requieren en el trabajo según como deba desempeñarse un determinado puesto (enfoque funcionalista) incluso, se habla de un saber que adquieren los individuos al participar activamente en su aprendizaje propio (enfoque constructivista) finalmente existe un saber complejo en el que convergen los saberes previos – hacer, conocer, ser – de forma integral permitiéndole a los individuos ser capaces de la resolución de problemas sea cual sea el contexto (enfoque sistémico-complejo).

Así, las competencias ponen en evidencia el uso de recursos como habilidades, actitudes, conocimientos y destrezas, mismos que hacen posible un funcionamiento en la persona de forma integral, articulado y que le provee ser capaces de decidir pertinentemente en múltiples contextos. El currículo basado en competencias se determina de acuerdo a las diversas áreas que lo componen y hace las evaluaciones siguiendo criterios específicos de desempeño

Las Direcciones Regionales de Educación, Unidad de Gestión Educativa Local como órganos descentralizados del Ministerio de Educación, poco intervienen en dar solución respectiva, a esto se suma en el tema universitario los departamentos académicos

y escuelas profesionales quienes no realizan monitoreo, supervisión, acompañamiento, y la evaluación correspondiente para el desempeño más alto de los maestros, y así la mejora del rendimiento académico y la calidad de educación en nuestro medio.

Respecto a la forma de evaluar a los profesores, existen autores que ahondaron en teorías y conceptos orientados a la efectividad y eficacia del desempeño docente con el perfil de egreso.

Desde la Universidad Autónoma de Madrid, Hidalgo y Murillo (2018) proponen que se requiere realizar una evaluación del perfil de egreso de los universitarios sopesando el desempeño docente, donde el rol del docente tiene un papel preponderante puesto que este es quien vitaliza y sustenta el perfil con su práctica propia y le incorpora valores personales y morales al perfil. (Hidalgo & Murillo, 2018)

Fraga (2013), con relación al perfil del egresado, llevó a cabo en México, un estudio en el que observó que la educación en niveles superiores enfrenta un contexto de competencia global, que conlleva a que se rediseñen los programas con el fin de generar una educación óptima que contemple valores sociales igualitarios y de respuestas a lo que exigen en la actualidad los trabajos de tal manera que el egresado presente el perfil más idóneo según la carrera que estudió.

Sobre la misma problemática pero en Chile, Araya (2015), investigó y halló que hacía falta articular la malla curricular con el perfil del graduado, dado que se percibía una falta de seguridad al elaborar dichos documentos y por ende, en alcanzar las destrezas, saberes y actitudes necesarias para desempeñarse como profesionales. Así, existen incoherencias en la formación en la medida que quedan en desmedro ciertos elementos de la profesión importantes en el rol.

Por su parte en Perú Pucuhuaranga, Hilario y Huamán (2019) han realizado un estudio donde se evidencia la necesidad de desarrollar un modelo propio para evaluar el perfil de egreso de los estudiantes de la especialidad de educación de la Universidad Central del Perú, dado que es contradictorio establecer criterios en función de realidades europeas o norteamericanas que atienden a otras necesidades. (Pcuhuaranga, Hilario, & Huamán, 2019)

Por la función social que llevan a cabo los profesores, se encuentran expuestos de forma constante a la opinión y valoración producida espontáneamente respecto a su conducta, competencia y de forma independiente a la voluntad de elementos intervinientes en el sistema educativo que derivan en episodios ambiguos, contradictorios y subjetivos, que en ciertos momentos son causantes de elecciones no adecuadas de insatisfacción y demostración de los maestros.

La presente investigación pretende identificar el desempeño docente y su relación con el perfil de egreso con el fin de poder contribuir en el proceso de enseñanza aprendizaje a fin de mejorar la formación de los futuros profesionales en este rubro.

## **1.2. Preguntas de investigación**

### **1.2.1. Pregunta general**

¿De qué manera el desempeño docente contribuye con el perfil de egreso de los estudiantes de educación primaria intercultural en la Universidad Nacional José María Arguedas 2020?

### **1.2.2. Preguntas específicas**

¿De qué manera el desempeño docente contribuye con la gestión pedagógica del perfil de egreso de los estudiantes de educación primaria intercultural en la Universidad Nacional José María Arguedas 2020?

¿De qué manera el desempeño docente contribuye con la gestión educativa del perfil de egreso de los estudiantes de educación primaria intercultural en la Universidad Nacional José María Arguedas 2020?

¿De qué manera el desempeño docente contribuye con la investigación para transformar la educación del perfil de egreso de los estudiantes de educación primaria intercultural en la Universidad Nacional José María Arguedas 2020?

¿De qué manera el desempeño docente contribuye con la gestión intercultural del perfil de egreso de los estudiantes de educación primaria intercultural en la Universidad Nacional José María Arguedas 2020?



### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar de qué manera el desempeño docente contribuye con el perfil de egreso de los estudiantes de educación primaria intercultural en la Universidad Nacional José María Arguedas 2020.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Determinar de qué forma el desempeño docente se relaciona con la gestión pedagógica del perfil de egreso de los estudiantes de educación primaria intercultural de la Universidad Nacional José María Arguedas.

Determinar de qué manera el desempeño docente se relaciona con la gestión educativa del perfil de egreso de los estudiantes de educación primaria intercultural de la Universidad Nacional José María Arguedas.

Determinar de qué manera el desempeño docente se relaciona con la investigación para transformar la educación del perfil de egreso de los estudiantes de educación primaria intercultural de la Universidad Nacional José María Arguedas.

Determinar de qué manera el desempeño docente se relaciona con la gestión intercultural del perfil de egreso de los estudiantes de educación primaria intercultural de la Universidad Nacional José María Arguedas.

#### **1.4. Justificación**

El presente trabajo de investigación es de relevancia por el abordaje que se realiza del desempeño docente y su contribución con el perfil del egresado, que hoy en día se encuentra en tela de juicio a consecuencia de las respuestas que reciben los graduados de las entidades públicas y privadas.

Como elementos que han motivado llevar a cabo esta investigación se encuentra la situación educativa en Apurímac, donde la Universidad Nacional José María Arguedas desde la facultad de Educación está formando a estudiantes para que se desempeñen como maestros de educación primaria, siguiendo conceptos de interculturalidad, dado que en la actualidad los docentes que laboran en la región aun con la formación profesional que los acredita para ejercer la docencia dentro de las aulas de clase, al ser provenientes de otras regiones como Ica, desconocen en su esencia lo que se necesita al atender a los menores en idioma quechua.

Los resultados de la investigación permitirán conocer e identificar cuáles son los factores que tienen incidencias en el desempeño docente y la forma en que se puede contribuir con el perfil del egresado de los alumnos de la facultad de educación en función del fortalecimiento de capacidades comunicativas y por ende que se mejore la calidad de la educación.

La investigación analiza el desempeño docente y el perfil de egreso; y en ella se deben tomar en consideración que los profesores requieren de capacidades psicológicas, morales, académicas y pedagógicas si van a desenvolverse en dicha profesión con el fin de hacer contribuciones al desarrollo del alumno, su potencial y sus capacidades, como también valores, actitudes necesarias para su actuar en la comunidad.

Se han seleccionado estas variables y a su vez las dimensiones anteriormente mencionadas por Valdés (2004) quien determina en el desempeño docente dimensiones como: emocionalidad, relaciones interpersonales, capacidades pedagógicas, y responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Para este caso se han seleccionado tres de las que se han descrito anteriormente.

Resulta pertinente evidenciar que la educación universitaria en el país está pasando por diferentes propuestas en la implementación de modelos de servicio de nuevos perfiles de egreso por lo que es relevante mostrar el proceso generado, pero sin perder de vista el contexto de este trabajo de investigación.

Es necesario, para que la calidad mejore en la educación en favor de los alumnos, que se implementen planes de trabajo de autorreflexión, capacitación, sensibilización y concientización de los agentes de la I.E. por el hecho que en todos los países reconocen hoy en día al maestro como elemento vital del sistema educativo; por ello existe una preocupación renovada por el rol que tiene la evaluación de los docentes en la mejora, principalmente de las instituciones educativas públicas.

Dar respuestas a los ítems de la investigación generará nuevos conocimientos y reflexión de los actores involucrados en el desempeño docente y el perfil de egreso que está dentro de la política de las universidades como enfoque articulador y base para el desarrollo social, cultural, lingüístico, territorial que se incorporan en la gestión educativa de las universidades.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Valle (2016) en su trabajo denominado “Incidencia del acompañamiento pedagógico para la mejora del desempeño docente de educación primaria en el Instituto Loyola de la Universidad Nacional Autónoma de Managua – Nicaragua, 2016”, que se planteó como fin la valoración de la incidencia que conlleva el desarrollo del acompañamiento pedagógico en el desempeño de los docentes, con una muestra compuesta por 38 directores, docentes, coordinadores de área. Fue de enfoque cuantitativo, alcance correlacional y diseño experimental.

El investigador resaltó que se ha demostrado que el capital humano requiere de capacitaciones y actualizaciones constantes con el fin de estar alineados a los avances de la tecnología, enfatizando, sobre todo, en las instituciones educativas donde se detectó una necesidad de capacitaciones a los profesores, los mismos que deben comprometerse para incrementar la productividad tanto de sí mismos como del método empleado. Esto es relevante en la medida que son los docentes quienes más tienen que ver con el desarrollo tanto profesional como personal de los estudiantes.

El estudio es relevante en la medida que demuestra cómo la asesoría pedagógica incide en el desempeño de los maestros, siendo el caso específico mínimo debido a la carencia de seguimiento, falta de *feedback* a los docentes, las visitas a las aulas se enfocan en señalar las debilidades de las prácticas de los maestros, y evidenciando una ausencia de actualización ya que a estos se les capacita únicamente a inicios del año.

Asimismo, (Chiavenato, 2006) señala que el caso relaciona la evaluación del desempeño en un sistema de apreciación del desenvolvimiento de la persona a cargo, y

de su potencial. En ese sentido, el evaluar se asocia con procesos que estiman la excelencia y cualidades de personas u objetos. Asimismo, se añade un ítem nuevo: la necesidad de una evaluación de la actuación de la persona, pero además su potencial de desarrollo.

Vega (2019) en “Gestión educativa y su relación con el desempeño docente de la Universidad Tecnológica San Antonio de Machala – Ecuador, 2019” tuvo como objetivo mejorar la gestión educativa al relacionarse con el desempeño docente, aplicado a 35 docentes. Fue un trabajo cuantitativo, alcance correlacional y diseño no experimental.

El autor resaltó que se ha demostrado que el desempeño es evaluado con el fin de demostrar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. En ese sentido, las evaluaciones tienen características concretas tomadas en cuenta al ser aplicadas, por lo que es clave el proceso de definición de estándares dado que estos se usarán en el proceso mencionado.

Esta tesis es relevante porque resalta la gestión educativa como mediador que activa la inspiración, apoyo, motivación y orientación hacia el camino adecuado para obtener lo más que se pueda de los conocimientos de los docentes con el fin de mejorar el ámbito académico. Al respecto, la motivación en los profesores, la satisfacción con el trabajo, el compromiso hacia la entidad donde se trabaja y el liderazgo representan hallazgos importantes que suponen elementos influenciadores en la gestión educativa para el empoderamiento de los profesores. Asimismo, este estudio se relaciona con los desafíos del desempeño de los maestros siendo la formación inicial y la capacitación permanente en los docentes los factores que más efectos conllevan en la calidad; no obstante, en ese sentido, en países de la región de América Latina se mantienen vigentes problemas relacionados y que se consideran verdaderos desafíos (Espinoza, 2014).

León García, M., Guzmán Huayamave, K., & Sernaque Armijos.(2017) en su tesis “El desempeño didáctico del docente y la formación científica del estudiante universitario Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil – Ecuador, 2017” se planteó mejorar el desempeño didáctico de los docentes universitarios, respecto a la dominación de la dinámica y estructura de los elementos intervinientes en el proceso de enseñanza aprendizaje y la mediación para la apropiación de los contenidos profesionales, en 45 docentes. Se tuvo un enfoque cuantitativo, alcance correlacional y diseño no experimental.

En este caso se demostró que los docentes de instituciones de educación superior están preparados para tener un desempeño adecuado en didáctica y encaminando su actuación no solo a impartir conocimiento sino además al desarrollo de valores y habilidades. De ausentarse esto no se estaría ofreciendo todo lo que el estudiante requiere para responder científicamente a los problemas presentes en dicha carrera.

Esta tesis es relevante porque propone como camino para educar permanentemente a los profesores, el trabajo metodológico, representando este una gama de potencialidades que sirven para que el desempeño sea mejor orientando el desarrollo de enseñanza aprendizaje en favor de una cultura científica en los estudiantes. A su vez, dicho trabajo se relaciona con un modelo centrado en un conjunto de tareas basadas en la didáctica del profesor para que, influenciados por el colectivo docente, los alumnos den muestra de un incremento en su productividad científica y su desarrollo como personas (Antúnez, & Ortega, 2014).

Araya Salfate, C. (2015) en su tesis “Perfil del egresado de la carrera de Fonoaudiología de la Universidad de Chile estudio descriptivo de las percepciones de estudiantes -Chile, 2015”, analizó la percepción de académicos y estudiantes respecto al perfil de egresados específicamente de la Carrera de Fonoaudiología del centro de

estudios en cuestión, con una muestra compuesta por 40 estudiantes y académicos, La metodología define un enfoque cualitativo, descriptivo y fenomenológico.

El autor subrayó que el primer fenómeno que nace de la perspectiva de los académicos está directamente relacionada al conocimiento del perfil del graduado, fenómeno reconocido como divulgación efectuado por la casa de estudios y la misma carrera a través de medios digitales como webs. Ocurre lo mismo con académicos ingresantes a la institución en actividades anuales donde se reciben docentes, esta se llama “Jornada de Inducción del Nuevo Académico”.

Se consiguieron los objetivos específicos en la investigación gracias a que se inició con la descripción de las perspectivas de los actores en los grupos de estudio mencionados. Pese a que los grupos se evaluaron de forma separada, el comportamiento de estos resultó similar en gran medida. Así, se reiteraron temas como el cambio de directores o la crisis de gestión, factores influyentes en la carrera.

Esta tesis es relevante porque permite que se concluya que las perspectivas de los grupos en estudio son que, si bien existe indagación y divulgación del perfil del graduado, los alumnos indican un interés y motivación baja para ahondar en el tema y es un documento inferior en comparación al plan de estudios al momento de elegir una profesión y universidad. Para los académicos, existen dos elementos que enfatizan en profundizar lo que se sabe del perfil; el primero, la motivación para la mejoría de la práctica docente, y segundo, la formación en docencia universitaria que se lleva a cabo frecuentemente como posgrado en los profesores de educación superior. Asimismo, este estudio se relaciona con los perfiles de egreso de la carrera de fonoaudiología en los diversos centros formadores de Chile (Matus, Cabezas, & Illesca, 2015)

Ceballos Gurrola, E. (2016) en su tesis “Perfil de egreso de la licenciatura de Educación Física de las Escuelas Normales – Universidad Autónoma Nueva León – México, 2016), tuvo como objetivo la valoración de la concepción formativa del perfil de egreso del plan de estudio 2002 y sus efectos en el currículo real, en 30 estudiantes. Se trató de un estudio cuantitativo, correlacional y no experimental.

El autor resalta que se ha demostrado que para tener una garantía de un desarrollo integral de todos los que viven en México hace falta que se cuente con un capital humano con preparación de primer nivel, innovador y busque que los alumnos exploten lo mejor de sí mismos. De esta forma, la meta es el incremento de la calidad en los ámbitos educativos dándole a los ciudadanos herramientas para salir adelante con éxito. En ese sentido, se busca enfocar en una promoción de políticas que acorten brechas entre las enseñanzas de las instituciones educativas y las capacidades y habilidades requeridas en el mundo actual.

El autor resaltó que, para el alumnado, los profesores cuentan con un desempeño satisfactorio, plasmado en un plan coherente con las exigencias del perfil del graduado. Se hallaron elementos positivos que guardan relación con la atención a la diversidad, dominio de contenidos y habilidades didácticas. En otros aspectos como la identidad institucional y profesional se muestran insuficiencias. Asimismo, este estudio se relaciona con el perfil del egresado 2002-2011 de Licenciatura de Educación Física; cuyo propósito de estudio es comparar el perfil. (Ceballos, Cocca, & Alfonso, 2017)

Silva Salas, L. (2016), en su tesis “Aseguramiento de la calidad del perfil de egreso en las carreras de pedagogía de la Universidad Adventista – Chile, 2016), tuvo como fin la verificación de como funcionan los mecanismos para asegurar la calidad que hace posible el logro del perfil de egreso, del área de pedagogía, en las carreras de educación



de la Universidad Adventista, la investigación es cualitativa y la selección de muestra es por conveniencia y es no probabilístico.

La autora ha demostrado que al triangular los hallazgos que se obtuvieron, se presentan múltiples perspectivas enfatizando la dimensión formulación y concreción del perfil del graduado. En ese sentido, se señaló que lo que resultó tras aplicar el instrumento, muestran que los alumnos pueden reconocer el mecanismo para realizar el perfil el cual se formula en base de habilidades y conocimientos que se necesitan para que la profesión se lleve a cabo laboralmente.

Esta tesis es relevante porque reúne la revisión y actualización del perfil de egreso, para tales efectos se incluyó la búsqueda de personajes claves en el proceso de formación como egresados, estudiantes, docentes y empleadores, notándose que en ciertas profesiones había una carencia de consulta a alguno de estos. En menor medida, ciertas profesiones tomaron en cuenta la opinión de expertos o tutores de prácticas. Por otro lado, este estudio se relaciona marco nacional de cualificadores que permite el reconocimiento, desarrollo y clasificación de las habilidades, conocimientos y competencias en el perfil del egresado. (Amar. Marchant, &Lazo, Cruz, 2018)

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Guzmán Aranguri, B. (2015) en su trabajo de investigación “Clima organizacional y su relación con el desempeño en los I.ST. P. Trujillo y Florencia de Mora de la Universidad Privada Antenor Orrego – Perú, 2015), se propuso determinar que el clima organizacional se relaciona con el desempeño del maestro. Trabajó con 58 docentes en un estudio cuantitativo, correlacional y no experimental.

Demostró, el investigador, que la variable clima organizacional se relaciona significativamente con desempeño docente.

Esta tesis es relevante porque recomienda que se lleve a cabo una capacitación a los maestros sobre todo en: motivación del estudiante; disposición para experimentar cosas nuevas; habilidad de orientación del aprendizaje; dominio de enseñanza cualitativa; dominio de cultura general; comunicación fluida; cualidades morales; todas estas con el fin de que se mejore el desempeño de los maestros de nivel bajo a alto. Asimismo, este estudio se relaciona que el ambiente hostil frustrará las aspiraciones en su desempeño. (Asencio, 2007).

Arana Agüero, L., & Coronado Tarrillo, J. (2017) en su tesis “Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Parroquial del distrito de Surco de la Universidad Marcelino Champagnat –Perú, 2017”, tuvo como objetivo definir la relación de los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente, en 48 docentes. La metodología empleada fue cuantitativa, correlacional y no experimental.

Se recalcó que entre los estilos de liderazgo directivo hay una relación significativa y directa con el desempeño del maestro.

Esta tesis es relevante porque los profesores cuentan con niveles de desempeño altos dado la gestión adecuada que llevan a cabo las áreas directivas, así como por el estilo de liderazgo que predomina en la casa de estudios. Asimismo, este estudio se relaciona con las anteriores investigaciones que apuntan a que un adecuado liderazgo de la dirección tiene repercusión en la gestión derivando en una vinculación fuerte entre las dos variables mencionadas. (Paz, & Zamora, 2014)

González Such, J., Subaldo Suizo, L. (2015) en su tesis “Desempeño docente y repercusión profesional de profesores de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya – Perú, 2015”, tuvo como objetivo vivenciar el desempeño docente y sus consecuencias en la

satisfacción profesional. Se aplicó a 1014 profesores. Fue un trabajo cuantitativo, correlacional y no experimental.

Se demostró que las experiencias positivas de los docentes durante su trabajo les dan satisfacción y los llevan a una realización profesional y personal.

Esta tesis es relevante porque las experiencias que no son positivas en la docencia derivan en una baja satisfacción tanto en el ámbito profesional como en el personal, generando un desgaste en la persona, que si se agrava culmina en el rechazo a la profesión afectando el bienestar y felicidad del profesor, su compromiso con su trabajo y la institución donde imparte. Asimismo, este estudio relaciona la satisfacción profesional que tienen los maestros la cual es entendida como el producto tras realizar un contraste entre lo que la realidad le invita a ser y lo que sus expectativas le dicen que debe ser. (Díaz, 2005).

Rodríguez, R., & Carbonell, Z. (2018), en su tesis “Estrategias para evaluar el perfil de egreso de los estudiantes del programa de derecho de una Universidad de Trujillo – Universidad César Vallejo – Perú, 2018), tuvo como propósito la descripción de diversas estrategias utilizadas por una universidad de Trujillo al realizar una evaluación del perfil de egreso de los alumnos de la Facultad de derecho de la Universidad anteriormente mencionada, con un enfoque y muestre cualitativo de diseño de teoría fundamentada.

El autor resalta que se ha demostrado que la formación obedece al perfil de egreso planteado por la universidad; esto es difícil de determinar, porque no conocen el perfil de egreso. No se ha realizado ninguna evaluación que permita conocer la formación profesional con el ´perfil de egreso.

Esta tesis es relevante porque las estrategias que emplean en la institución educativa en estudio al realizar las evaluaciones del perfil de los graduados se relacionan con la

evaluación de competencias anunciadas en los cursos junto con la “prueba de logro” más no con lo que resultó de la finalidad del programa de estudios que se alinean con los fines de la casa de estudios, los mismos que se especificaron en las competencias generales y específicas para que logre el alumno al culminar el año número seis. Asimismo, este estudio se relaciona con la evaluación del perfil de egreso en programas de pedagogía, una experiencia piloto en la universidad en cuestión hace referencia que el trabajo de evaluaciones supone una experiencia piloto que implica una metodología orientada a evaluar el perfil de egreso declarado en los planes comunes de universidad y educación. (Barrera, 2009)

Bacalla Calampa, L. (2016) Perfil profesional del egresado de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas que laboran en los Hospitales del Ministerio de Salud e Amazonas – Perú, 2015, se propuso la evaluación del perfil profesional del egresado de enfermería que laboran en hospitales, con una muestra de 48 egresados de enfermería, se trató de un estudio cuantitativo, correlacional y no experimental.

El autor resalta que se ha demostrado que el egresado de enfermería de la UNTRM, obtuvo el perfil profesional bueno (80%), cifra menor en contraste con otras dimensiones (conocimientos, actitudes), esa disminución se relaciona con la contratación de nuevos egresados en los hospitales, quienes previamente a su contrato se hallaban trabajando en espacios del primer nivel de atención; razón por la cual las competencias en el nivel de atención hospitalario son más limitadas.

Esta tesis es relevante porque reúne que el perfil profesional del egresado de enfermería de la UNTRM en la dimensión actitud es bueno, el cual indica un buen desempeño ético moral. Asimismo, este estudio se relaciona con los estudios de perfiles profesionales, funciones y competencias del personal de enfermería de Cuba se relaciona

con el nivel de formación del personal en competencias, habilidades y técnicas asistenciales de enfermería. (Torres, & Urbina, 2006)

Ramírez Fernández, M. (2018) en su tesis “Relación entre el modelo curricular y el logro del perfil de egreso en estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Juan XXIII de Ica – Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez – Perú, 2019), se propuso conocer el tipo de relación que existía entre el modelo pedagógico curricular y el logro del perfil de egreso en la dimensión personal, con una muestra de 187 alumnos, fue cuantitativo, correlacional y no experimental.

Se demostró que los alumnos toman en cuenta que la variable modelo pedagógico curricular está en categoría medio en contraste a la dimensión creatividad, criticidad, cultura de calidad con calidez, interculturalidad, innovación e investigación. La variable perfil de egreso, ubicada en categoría medio, indica que exista un nivel alto de personal pedagógico y dimensión socio comunitario ubicada en categoría alto.

Esta tesis es relevante porque el análisis de resultados determinó la existencia de una relación significativa entre manejo de modelo pedagógico curricular C313 y el logro del perfil del egresado específicamente en la dimensión socio comunitario de los estudiantes lo que se plasma en el valor de 0.704 del Spearman. Asimismo, se relaciona con el estudio de coherencia entre perfiles e instrumentos de evaluación en carreras de educación básica en Chile y hace referencia a las habilidades, competencias, plan de estudios e indicadores de evaluación. (Moller, & Gómez, 2014)

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Desempeño docente**

En la sociedad, el éxito o fracaso de los sistemas educativos van a depender sobre todo de la calidad del desempeño de sus maestros. En ese sentido, la evaluación de este

concepto hace posible que se ubique a los profesores por niveles, los cuales hacen reconocible la eficiencia de cada uno.

Se asocia este concepto con el quehacer de los docentes respecto a la praxis de conocimientos que fueron alcanzados en su propia formación, donde las competencias son dominio de conocimiento práctico y teórico sobre el aprendizaje y la conducta de los seres humanos; refiere a actitudes que promueven el aprendizaje y relaciones humanas, al dominio de la materia por impartir así como el conocimiento de métodos, procesos y técnicas que hagan más sencillo el aprendizaje. (Valdes, 2004)

De igual forma, es entendido como cumplimiento de sus funciones; compuesto por factores que se asocian a actores como el mismo docente, al estudiante y al contexto. (Montenegro, 2003)

Puede verse, también como el proceso por el que el docente se auto valora respecto a la efectividad y calidad de las actividades que efectúa en el trabajo (Fernández, 2008)

Según el Área de Acreditación y Evaluación Docente CPEIP, los niveles del desempeño docente se dividen en: insatisfactorio; básico; competente y destacado. Cada uno de estos expresa lo que deben conocer y hacer los docentes. Son respuestas de fácil reconocimiento y que pueden evaluarse según lo bien que se están ejecutando.

La utilidad de estos niveles de desempeño recae en que suponen una orientación para el docente respecto a las expectativas que se tienen de su trabajo y hacen posible que se autoevalúe de acuerdo con los parámetros establecidos. Suponen, además, un instrumento de supervisión y evaluación en la formación dado que dan datos cualitativos y recomiendan áreas para su posterior crecimiento.

Estos niveles representan la descripción del desempeño docente en grados, e incluyen a docentes que intentan dominar ciertos rudimentos hasta profesionales de

trayectorias destacadas. Se usan como criterios al desarrollar los niveles de desempeño: Que el docente comprenda sus sentidos denominado capacidades pedagógicas y emocionalidad; Talento para la ejecución, es decir, su pericia en el desempeño de sus funciones en el trabajo; Impacto de los aprendizajes de los alumnos, referido a los vínculos interpersonales con sus alumnos, así como el aporte y relevancia del desempeño del maestro dentro y fuera de las aulas, es decir, los resultados de su trabajo magisterial, emocionalidad y el compromiso de los estudiantes y la comunidad educativa.

Según el Área de Acreditación y Evaluación Docente CPEIP, estos niveles son:

- Destacado. El docente muestra amplitud de conocimiento en las áreas que imparte y crea vínculos entre esos contenidos con otras áreas de la disciplina y en general de la realidad enfatizando en una permanente actualización.
- Competente. Los maestros muestran conocimientos sólidos de las disciplinas enseñadas y vincula dichos contenidos a otras áreas y la vida real.
- Básico. Muestra un conocimiento limitado de los contenidos de las disciplinas impartidas, debido a ello no vincula con otras áreas ni la realidad.
- Insatisfactorio. Docentes comenten fallas respecto al contenido de las disciplinas enseñadas, a la vez que no percibe los errores en los estudiantes.

Asimismo, AEP.Mineduc.Ch., sostiene que el desempeño de cada docente puede ubicarse en estos niveles:

- Desempeño destacado. Representa un desenvolvimiento consistente que sobresale en comparación a lo que se esperaba. En este nivel el maestro supera a sus colegas.
- Desempeño competente. Indica un desempeño adecuado en el que se cumple con lo requerido para cumplir con la docencia.

- Desempeño básico. Ocasionalmente se cumple con lo esperado. Este nivel puede ser usado cuando se presenten dificultades que influyan en el desempeño del profesor, cuando este no es permanente o grave.
- Desempeño insatisfactorio. Se muestran debilidades claras, las mismas que afectan de forma significativa el quehacer docente.

DOCENTEMAS define los niveles de desempeño docente como categorías obtenidas al concluir una evaluación clasificadas en los siguientes cuatro niveles:

- Destacado. Desempeño que sobresale, de forma consistente, en referencia a lo esperado de acuerdo en el indicador. Se manifiesta, generalmente, por un repertorio grande de conductas relacionadas a lo que se está evaluando.
- Competente. Representa un desempeño profesional adecuado al indicador. Se cumple con los requerimientos ejercitar la docencia. Es un buen despliegue, pero no excepcional.
- Básico. Se cumple con lo señalado en el indicador irregularmente. No es satisfactorio. Se presentan claras debilidades las mismas que influyen de forma significativa en el quehacer docente.

La Tercera de Chile publicó un artículo relacionado a la evaluación de los profesores en el año 2005. En este documento se evidencia que el 41% de docentes obtuvo resultados bajos en dicho test, siendo las categorías más bajas: 37.3% básico, 3.8% insatisfactorio. En tanto, los profesores calificados como competentes representan un 52.3% y en esta cifra tan solo el 6.6% alcanzó el nivel destacado. La estadística, así, invita a que se reflexione sobre el estado real de los docentes, dado que hay una clara demostración de la gravedad de la problemática y es inevitable relacionarlo con las cifras



del SIMCE (Sistema Nacional de Evaluación del Ministerio de Educación de Chile) y los bajos resultados en las mediciones a nivel internacional.

Sin embargo, cabe mencionar que existe un grupo de docentes que no figuran en las cifras pero que el Ministerio de Educación de dicho país reconoció como docentes de excelencia ya que aprobaron un examen para la Asignación de Excelencia Pedagógica equivalente a una suma de 500 mil pesos anuales para los que la superen. También informó sobre los resultados nacionales de evaluación que se obtuvieron en el proceso de evaluación docente del año siguiente. En este evento se contó con la participación de 14 mil 207 docentes de 342 comunas del vecino país.

Finalmente, el diario La Tercera de Chile concluye que aun cuando la cantidad de profesores que se evaluaron en el 2006 es el doble del total de los evaluados en los años 2003-2005, los resultados se asemejan a los años pasados, sin embargo se tuvo un incremento en los niveles Competentes y una disminución de los niveles Básico.

Además de los cuatro niveles indicados por diversos autores en párrafos previos, para la presente se tendrá en consideración, además, un quinto nivel, denominado: Desempeño muy insatisfactorio:

Desempeño muy insatisfactorio. El docente tiene falla, pero además, evidencia una carencia de conocimientos del contenido de la disciplina impartida. Ello se debe a que efectúan la profesión sin ser docentes o que aprovecharon oportunidades no éticas para profesionalizarse demostrando falta de vocación.

**Las capacidades pedagógicas, su emocionalidad y las relaciones interpersonales de los docentes.**

Como agente de la educación, el docente es un personaje público cuyo desenvolvimiento está en la mira de padres, directores, alumnos y la misma comunidad.

En ese sentido, será ubicado de acuerdo a niveles como se ha mencionado. El nivel de la calidad de la educación está relacionada a la calidad del nivel del maestro. Al respecto el maestro debe ser capaz de demostrar sus capacidades tanto pedagógicas como en ámbitos emocionales y sociales, garantizando el futuro a los alumnos. Lemus, señala así que, puede faltar edificios, programas o libros, pero si hay un maestro y alumno, la educación se da. Cabe mencionar que los docentes deben proyectarse a alcanzar el propósito final que se relaciona con la moral y la formación en autonomía de los alumnos, los cuales se hallan en la sociedad de la que el docente forma parte, reflejándose en las áreas familiares, escolares, nacionales e internacionales. Por todo ello, se indica que el profesor es un servidor social en función precisamente de dicho espacio. El docente, así, debe caracterizarse por ser, como cualquier otro, una buena persona, esto último tiene que ver con que se enseñe a través del ejemplo, es decir con la conducta del profesor. Para obtener la aceptación y confianza de la sociedad, el docente debe ser percibido como un ejemplo de austeridad, moralidad y en general, de ética. El fin de la educación es que se mueva a los educandos de una situación psicológica y subjetiva a otra lógica y objetiva, empleando diversos métodos de acuerdo con cada situación de madurez que atraviesen los alumnos. Así, el docente debe tener una personalidad definida, o bien la capacidad y la voluntad de poseer un carácter firme.

En ese sentido, para que se le considere como buen maestro no va a bastar el dominio integral de los contenidos que imparta, sino que se debe completar con conocimientos del alumno y la sociedad y los procesos de mayor eficacia para que el aprendizaje sea de amplio acceso. Dominar la materia es un elemento infaltable pero no es sinónimo de cantidad ni menos de calidad en la enseñanza.

Cohn, Jonas, indica que la actividad del maestro se enfoca únicamente en formas personales, filántropas, y en general, de aquel que en atención al hombre trata de lograr

la felicidad de un hombre o de preservarle de la desdicha. De esta forma, el autor señala que la superioridad del maestro ante el aprendiz se debe a que: Se percibe como un ser superior, igual e inferior a la vez; su superioridad radica en que tiene conocimientos de algo que el aprendiz debe apropiarse.

### **Características del maestro para un alto nivel de desempeño**

Las características que debe tener un maestro para que logre los niveles competente y destacado en su desempeño, según lo sostiene Lemus, los educadores han de evidenciar caracteres como:

#### **a) Características individuales dadas por la condición física.**

Se toma en cuenta una constitución física saludable, pero además un carácter firme y emociones equilibradas. El buen humor y la alegría son condicionantes para el trabajo eficiente. Dichas características hacen posible que el docente lleve con pertinencia la disciplina, respeto y espíritu de trabajo en la situación educativa. La naturalidad es también una característica necesaria y valiosa. Asimismo, la originalidad, entendida como la habilidad para la creación y producción de nuevas cosas, sobre todo en contextos complejos. Hernández sugirió, además, la tolerancia, justicia, consecuencia, paciencia y firmeza como valores necesarios para la docencia. Así, solo la firmeza de personalidad, complementada con la energía del espíritu, hacen posible la generosidad sin exceso, paciencia sin ser indulgente, justicia sin caer en exigencias, imparcial sin ser descortés. A la vez, el docente es consciente que debe asistir a sus alumnos considerando sus necesidades, aptitudes e intereses. Lemus indica también que en las cualidades morales se deben tomar en consideración que no se debe en ninguna circunstancia permitir que la

presencia de un profesor sin moral, dado que este no tendrá autoridad ni seguridad personal o emocional para comunicarse con sus alumnos ni tendrá poder de demandar honradez ni justicia ni buena conducta siguiendo las normativas ya sea de la comunidad, la Iglesia o el Estado dado que si su actuar no coincide con los principios que declama va a carecer de crédito y prestigio.

b) Características culturales.

Los docentes requieren de gran conocimiento cultural y preparación académica en grados superiores a los que le toque desempeñarse como profesor. Estas cualidades se relacionan a saberes básicos de disciplinas sociales, humanas, instrumentales y formativas, haciendo que el docente, más allá de ser un especialista en un tema, sea una persona culta, con el don de mantener una conversación de temas genéricos. Ello pone en manifiesto el conocimiento general equilibrada con los conocimientos profesionales.

c) Características profesionales.

Refiere a una preparación determinada que posiciona al docente como un especialista en una materia, de la misma forma que la preparación en metodología lo hace un profesional técnico. En ese sentido, el docente debe tener conocimiento de diversas disciplinas que guarden relación con su preparación profesional. Al respecto, todo docente debe tener conocimientos de áreas como las ciencias humanas, sociales y espirituales.

### **Áreas del docente como agente de educación**

Recae en el docente de calidad planificar partiendo de la realidad de su institución educativa y comunidad, para adaptar a estas la malla curricular poniendo énfasis en los

aspectos alcanzables por los alumnos, buscando que potenciar sus logros teniendo como base que se educa para la vida y no únicamente para cumplir con metas.

De acuerdo con la Ley General de Educación, en consecuencia, el docente tiene un rol clave en el proceso educativo donde recae su encargo de contribuir con la formación de alumnos y el desarrollo de estos de forma integral. Debido a ello, a lo largo del tiempo que ejerza la carrera está implícita la exigencia de solvencia mental, moral y física, así como idoneidad profesional, para evitar que el alumno esté en riesgo. Así, le corresponde:

- a) Planificar, desarrollar y evaluar actividades que implique el aseguramiento de los logros de lo que aprendieron los alumnos, a la vez que se trabaje siguiendo el respeto a las normativas de la institución y convivencia en la comunidad educativa de la que se forma parte.
- b) Tener una activa participación en la casa de estudios y otras entidades contribuyendo así a que se desarrolle el Proyecto Educativo Institucional, y el Proyecto Educativo Local, Regional y Nacional.
- c) Tener una participación en los programas donde se capaciten y actualicen a los profesionales, los mismos que suponen requisitos en los procesos de evaluación de los maestros.
- d) Recibir incentivos y honores, registrados en el escalafón magisterial, por el buen desempeño profesional y aportes a la innovación.

De esta forma, el concepto de desempeño docente es toda acción que ejecute o realicen los maestros a modo de respuesta a sus responsabilidades correspondientes tanto dentro de los salones como en el resto de la casa de estudios. De forma concreta, en las aulas los profesores deben procurar mantener un ambiente beneficioso, armónico donde primen las estructuras para sesiones de aprendizaje (sucesión de actividades, aprendizajes

esperados y evaluaciones) teniendo en consideración las necesidades e intereses particulares de los estudiantes, en medida que su actividad va a influir en el compromiso y conducta de los alumnos. Por todo ello, es necesario que se promueva la participación de los menores. En tanto, en el colegio, se debe tener una intervención del diagnóstico situacional, a la vez que se colabore que diseñar el Proyecto Educativo Institucional y un currículo pertinente y coherente con la realidad de la institución, el docente debe llevar propuestas innovadoras de proyectos y estar constantemente participando en estas.

De acuerdo con la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, el desempeño de los profesionales de la educación van a tener efectos en las capacidades pedagógicas de los alumnos, su emocionalidad, relaciones interpersonales y responsabilidad laboral.

En la actualidad este concepto requiere que se asuma un estilo nuevo, en busca de que se optimice y se generen espacios reales para el desarrollo profesional de creación de culturas innovadoras en los centros de estudios.

### **El rol y la función del docente**

El rol del maestro tiene una relación directa con la función del mismo dado que se precisa trata con las dos nociones por igual. Villa (1998) indicó que la función de profesor está derivada de la existencia del fenómeno educativo como tal, en su diversidad y las otras tareas asignadas a este por la sociedad en su conjunto. Una diferenciación social sería la docencia directa (la cual se divide, a su vez en niveles medio y superior) y la indirecta, mediante el empleo de los diversos medios de comunicación a sus alcance o a través de funciones de asesorías o labores de investigación.

Según la UNESCO (citado por Domínguez 1999) "...todas las reflexiones sobre reforma, eficiencia, y calidad de la educación convergen necesariamente en un punto

concéntrico, la función del educador en la edificación y desarrollo de la sociedad y, en concreto en los procesos educativos, sus facultades humanas y su aptitud profesional, como experto en una actividad social cada vez más diversa ".

En el Marco de la Reforma Educativa Peruana, el documento del Informe General del Ministerio de Educación (1971) se reconoce el valor de la labor magisterial indicando que el profesor es el factor clave en la educación, por lo que el país busca que se cumpla con él una labor social de gran significado. Asimismo, el documento precisa que tiene un rol determinante en la actualidad, siendo este de mayor relevancia que cualquier otro tipo de recurso en la dinámica educativa, dado que este lleva la dirección del proceso y lleva la responsabilidad de traducir los parámetros centrales de la Reforma.

#### **2.2.1.1. Competencias del desempeño docente**

Se define el rol del maestro, pero desde una perspectiva distinta a la tradicional: desde una cuestión de principio se enfatiza en el sentido nuevo de la misión educativa del docente y su actividad promotora permitiendo que despierten en niños, jóvenes y adultos capacidades para que reflexionen racionalmente y tengan actitudes positivas respecto a su desarrollo. En ese sentido no es docente quien dicta los contenidos aun haciéndolo excepcionalmente. La tarea del docente es integral y se plasma en diversas dimensiones que abarca la acción educativa con el fin de buscar los conocimientos y alcanzar una aptitud para el trabajo, en la instrucción del alumno y en su cooperación para la función permanente y creativa. De esta forma se reemplaza la idea del docente que enseña por aquel que educa, es participativo y pleno en todas las tareas que implica la educación.

Por todo ello, actualmente los docentes van a tener que adquirir funciones cada vez más complejas y de un alcance mayor, siendo más que una profesión, un arte, con fundamentos científicos y muy técnicas; con cualidades didácticas e intelectuales,

preparados culturalmente y con capacidades para gestionar a la vez que presentan vocación, ética y moral.

En ese sentido, Villa (1998) señaló que se ha cuestionado la función docente con razones variadas como la monopolización del conocimiento y como transmisor de saberes. Por ello, el autor indica que debe generarse un cambio en el rol de los profesores en esta modificación deben tomarse en consideración lo postulado por Burdin (1982) quien indicó que el rol central del maestro es el de "mediador", orientando y dirigiendo los conocimientos, estimulando aportaciones y señalando criterios. Dicho autor precisa:

- Experto en diagnóstico y prescripción del aprendizaje.
- Experto en recursos de aprendizaje.
- Soporte del aprendizaje en la comunidad y en general fuera de la escuela.
- Experto en la convergencia interdisciplinar de saberes.

El investigador continúa y enfatiza que el docente debe preparar a sus estudiantes para que vivan en sociedades urbanizadas, complejas a niveles económicos y sociales, teniendo de contexto un mundo cambiante. Por ello, el docente debe tener un rol de:

- Formador de valores.
- Impulsor de relaciones humanas.
- Guía profesional.

Al respecto, las áreas generales de competencia de todo maestro siguiendo lo indicado por B. O. Smith (Citado por Montoya y Otros, 1999) son:

- Dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y la conducta humana.



- Demostración de actitudes que promueven el aprendizaje y las relaciones humanas genuinas.
- Dominio de la materia a desarrollar.
- Conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje de los estudiantes.

Al ser vista la labor de los maestros como profesión derivada de un servicio hacia el Estado, nace la necesidad de que se distinga de lo que caracteriza a todo profesional de la educación. El perfil docente, así, se torna en un referente que expresa la serie de particularidades que lo definen como maestro, profesional. De acuerdo con los referentes teóricos que se han consultado, el perfil identificado supone la función docente siguiendo una serie de particularidades que, muchas veces, están articuladas, no obstante, la mayoría tiene los siguientes elementos definidos por Louzano y Moriconi (2014):

- Conocimientos para la enseñanza, incluye los contenidos de las disciplinas, pedagógicas y didácticas que se ponen en práctica para promover el aprendizaje.
  - Saberes prácticos, los que ejecuta el maestro al resolver y tomar ciertas decisiones, corresponde a lo que representa y adapta para atender las necesidades educativas de los estudiantes.
  - Competencias docentes, representan la capacidad que tiene de activar diversos recursos cognitivos con la finalidad de enfrentar una determinada situación educativa.
  - Compromisos por la docencia, es el conjunto de principios y facultades que orientan tanto el actuar y la disponibilidad ante una responsabilidad profesional.
- En su conjunto, estos factores son los que determinan, al margen de cualquier política educativa, la constitución de un perfil docente, y determinan lo que es necesario lleve a cabo el maestro a fin de evidenciar su desempeño profesional.

Y por otro lado se encuentran las competencias planteadas por Zabalza (2010) respecto al desempeño docente:

- a) Diseño y planificación de la docencia está relacionado con la determinación de una estructura integral para el programa, es decir que tenga contexto, contenido, metas, metodología, evaluaciones y bibliografía.
- b) La utilización del espacio debe caracterizarse por la armonía entre los objetos móviles, semimóviles y los que son fijos. Asimismo, se debe implementar mobiliario ergonómico y otros elementos que fomenten la didáctica.
- c) Al seleccionar un contenido debe considerarse en estos, cómo se van a presentar, que puedan usarse con ellos organizadores, que se relacione con otras disciplinas y haya una visión conjunto-elemento.
- d) Se deben tener a disposición recursos de apoyo para los alumnos, tales como información adicional, dossiers y guías.
- e) La metodología en la didáctica se refiere a las formas en la que se aproximan al contenido, tiene que ver con el grado de dependencia-independencia en las clases así como con cómo se interactúa con los estudiantes.
- f) Incorporar recursos tecnológicos o de otra índole, supone un valor adicional en la práctica docente en centros universitarios. Asimismo, su relevancia va a depender de la profesión o curso y de otros aspectos como experiencia, edad y actitud del maestro.
- g) Cuando se habla de atención personal con los alumnos, ello indica el rol fundamental del maestro para relacionarse en el ámbito humano con su aprendiz.
- h) Coordinar estratégicamente con los docentes. Esto hace referencia a una debilidad que presentan generalmente los maestros relacionada a la individualidad; en ese

sentido, los profesores deben asumir el reto de la colectividad de tal forma que se mejoren los resultados en la formación de los alumnos.

- i) El proceso evaluativo representa aquel sistema encargado de estimar y valorar lo que aprendió el estudiante y certificar sus habilidades.
- j) Por último, el mecanismo de revisión del proceso está relacionada a una serie de enriquecedoras prácticas de reevaluación de planificación, realización, resultados, y revisión para nuevamente proponer mejoras.

### **Conceptualización de las dimensiones de la variable desempeño docente**

#### **a) Capacidades pedagógicas.**

Representan la base para que se demuestre el nivel profesional de los maestros, son estos los que deben tener conocimiento en el saber y en el saber hacer. Esta dimensión acoge la amplitud de información que debe manejar el profesor respecto a los contenidos de sus disciplinas por impartir, además de relacionarlas con otras áreas y el contexto real. El docente debe ser capaz de interesar a los alumnos por su curso, ello al planificar de forma adecuada el proceso educativo. Así, debe utilizar prácticas educativas de tal forma que se contribuya con el desarrollo de valores. Es necesario que los recursos y materiales se usen oportunamente para el despliegue de los temas derivando en un aprendizaje duradero.

#### **b) Emocionalidad.**

Radica en cómo es el profesor. Esta emocionalidad está reflejada en la vocación, su autoestima (en la medida que se quiere a sí mismo), su seguridad, tanto en la forma en que desarrolla las diversas temáticas como

en el conocimiento que maneja en general. Se ve en la práctica de valores como la justicia e igualdad.

**c) Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.**

Refiere a la habilidad del maestro para cumplir con sus responsabilidades, así como su presencia puntual en la institución donde labora, su activa participación en eventos del colegio, qué tan interesado se muestra en los problemas y necesidades de su centro laboral y la capacidad de decidir oportunamente al atender estudiantes.

**d) Relaciones interpersonales con sus alumnos.**

Tiene que ver con la forma en la que el maestro va a impactar en los aprendizajes que genera el alumno, así también qué tanto se interesa y entiende los problemas de sus alumnos, también con las expectativas en el despliegue de estos, qué tan flexible es en la aceptación de las diversos sentimientos y opiniones, su capacidad para escuchar y asesorar.

**e) Resultados de su labor educativa.**

Referida a la forma en la que contribuye el profesor tanto al interior como exterior del centro educativo relacionado al desarrollo del estudiante. Así, deriva en el promedio de rendimiento que alcanzaron los estudiantes en el salón, clase o cursos que impartió el maestro, a la vez que se muestra en el grado de preparación que presentan los estudiantes de acuerdo con el modelo impuesto por el país y reflejado en el amor al medio ambiente, personas, aprendizaje y a nuestro país en general.

### **2.2.1.2.Evaluación del desempeño docente**

La región latinoamericana y del Caribe atraviesan una transformación en ámbitos educativos que está forzando a los países que componen el continente a modificar la perspectiva que se tiene del rol del docente en los centros educativos. Esto se ve reflejado en progresos y en la incorporación de nuevas medidas educativas, que nacieron en diversas naciones (Rivas, 2015; Bruns & Luque, 2014). Estos han devenido en una mejoría, aunque aún débil de los sistemas educativos, no obstante, se percibe un cambio en las formas nuevas del saber hacer y proceder. En dicho contexto, las competencias se muestran vinculadas a la enseñanza de alumnos y formación y perfeccionamiento de los profesores. Así, el maestro debe presentar cualidades que supongan calidad en su educación, el saber cómo competencia desarrollada de forma anticipada y la competencia real (Bunk, 1994). En ese sentido, la competencia laboral refiere a la capacidad que presenta la persona manifestada en una serie de destrezas, conocimientos, aptitudes, todas ellas en favor de que se lleven a cabo determinadas actividades relacionadas a la profesión u oficio. Al respecto, la formación de competencia no es producto de una elección analizada sino de fruto de un dinamismo, y un conjunto de alternativas ideológicas y teóricas posibilitan espacios para ser interpretadas (Perrenoud, 2004). De esta forma, los avances tecnológicos, científicos y en los medios de información están modificando las competencias, así como la intención existente para modificar destrezas, habilidades y capacidades. El acelerado avance social tiene repercusión en las aulas, existiendo la posibilidad que se presenten problemas y es entonces cuando el profesor precisa desenvolverse con profesionalismo y de forma competente.

Actitud del maestro ante los procedimientos de evaluación del desempeño del profesor|.

Se sabe que la actitud surge como una reacción, esto se refiere a que se muestra como una predisposición ante un estímulo del exterior generando respuestas negativas o positivas

(Catalán & Gonzáles, 2009; Bunk, 1994). De forma específica para los maestros, las actitudes van a desarrollarse según el ambiente laboral educativo en el que se hallen sean estos favorables o no.

Al respecto, en el Perú los procesos evaluativos han generado una reacción social instantánea, así como de los maestros también, ello mediante sus valoraciones negativas o positivas de dichos procesos. En el caso de la comunidad, se ha tenido gran aceptación entendiéndose que las evaluaciones orientan a una mejor calidad en la educación de las futuras generaciones. No obstante, de parte de los maestros se presentan opiniones contradictorias. Esto es, un porcentaje mayoritario indica que su desempeño es privado y no conlleva ningún factor eterno. Sin embargo, estas no son simples evaluaciones sino un proceso para que los docentes se integren a sistemas donde se les evalúa permanentemente como se hace en naciones europeas o de América del Norte (Catalán & Gonzáles, 2009).

En ese sentido es preciso que se enfoque en fortalecerlos y desarrollarlos profesionalmente a favor de que se reconozca la labor social de la docencia. Actualmente existen situaciones donde los profesores no se muestran contentos con que el Gobierno los evalúe, de modo que llevan a cabo su trabajo tensionados y preocupados, conscientes de una crisis en el sector educativo del país. Sin embargo, no se reconocen como un factor del problema ni de solución. Todo esto deriva en ambientes escolares desagradables, y puede, parcialmente, generar trabas en su bienestar físico y mental.

El proceso de evaluación, así, supone cambios en los comportamientos de los profesores, afectando sus creencias, prácticas y sentimientos. En ese sentido, hace falta que se tomen en consideración lo que este opina para que, a su vez, se avale lo que este proponga.

La autoestima del maestro ante los procesos de evaluación.

Se entiende que la autoestima o autopercepción es el mérito que tiene una persona de sí misma expresada en sentimientos y desarrollada en múltiples ambientes (Maslow, 1968). En ese sentido, es la docencia una labor que implica el contacto e interacción diaria y masivamente con otras personas, específicamente, el maestro va a tener una interacción constante con los menores además de sus compañeros maestros, directores y padres de familia. Al respecto, el maestro se expone permanentemente a estar agotado profesionalmente, generándose episodios donde puede ser perjudicado a nivel profesional, abandonando su motivación e interés para un eficaz desenvolvimiento de sus tareas. Con relación a ello, la realización personal del maestro se va a ver denigrada en la medida que perciba su labor negativamente, reprochándose el no conseguir determinados objetivos a nivel profesional, una remuneración acorde o reconocimiento social (Ganitiva, Jaimes & Villa, 2010). Dichos elementos tienen como consecuencia un desempeño ineficiente y una autoestima baja haciéndose urgente que se conozcan los enfoques diversos de la autoestima, dado que una de las características más representativas de la persona es ser plenamente consciente de uno mismo, de tal forma que se construya la identidad diferenciándose del resto a la vez que se puede relacionar con otros.

### **2.2.2. Perfil de egreso**

Este concepto para Salazar (2011) implica una declaratoria formalizada de una entidad ante un público determinado, así como a la sociedad comprometiendo en dicho documento elementos que identifiquen al profesional que va a egresar, estableciendo claramente lo que va a implicar ello en su formación y especificando los ámbitos principales para que se realice su profesión y las competencias que se asocien a esta.

El perfil de egreso para Rivera (2003) en tanto, supone una declaratoria más bien descriptiva que implica un compromiso frente a los alumnos, pero, sobre todo, respecto a

las competencias que los hará hábiles para dominar su carrera. A su vez, es un tipo de contrato que la entidad respalda respecto al tipo de graduado que entregará a la sociedad.

Hawes (2010) señala que este perfil va a describir lo que se espera del graduado y certifica las habilidades que logró gracias a la entidad con su proceso formativo, este documento representa el compromiso que tuvo la casa de estudios con la comunidad para que se alcancen las diversas competencias del plan de formación del estudiante.

Según Hawes y Troncoso (2005) este es una declaración en la que se procede a describir características y competencias de profesionales al desempeñarse en diversos espacios sociales, afrontando obstáculos, compartiendo saberes, movilizand recursos, dando razones y fundamentando sus elecciones a la vez que se responsabiliza de sus actos. Se considera, también, el medio en el que se compromete la carrera con sus alumnos.

A continuación, se describen los niveles generales donde se toma en consideración competencias y rasgos relacionados a los estándares de la entidad incluyendo compromisos a nivel de carrera institucional. De igual forma, el nivel individual del perfil de egreso toma en cuenta habilitaciones y desempeños que debe poseer el graduado de una profesión.

*Tabla 1. Niveles del perfil de egreso*

<b>Nivel genérico</b>	<b>Nivel individual</b>
El perfil de egreso describe en términos generales los rasgos y competencias que caracterizarán a quienes logren los estándares puestos por la institución formadora en términos de un conjunto de competencias organizadas en ámbito de realización. El perfil de egreso se identifica aquí con la propuesta formativa de la institución que declara los compromisos formativos contraídos en el campo de una carrera dada.	El perfil de egreso individual es la estructura de habilitaciones u desempeños que exhibe un sujeto al momento de egresar del proceso formativo y recibir las certificaciones respectivas de parte de la institución formadora. El perfil de egreso individual de un sujeto dado se caracteriza, en principio, por cuanto sus logros evidenciados se encuentran en o por sobre el estándar fijado como criterio de logro que la institución certifica y garantiza.

Fuente: Hawes (2010), p.3



Asimismo, el cuadro N°02 nos muestra las características del perfil de egreso, teniendo en cuenta la descripción, la utilidad, los aspectos que se deben considerar en su elaboración, los participantes y componentes de un perfil de egreso.

*Tabla 2. Características del perfil de egreso*

<b>¿Qué es el perfil de egreso?</b>	Es la descripción de las características de los graduados y titulados de las distintas carreras y programas. Se espera que dicha descripción se desarrolle en competencias considerando las demás de la sociedad actual.
<b>¿Para qué sirve dentro del currículo?</b>	El perfil de egreso es orientador para el diseño de la malla curricular en su conjunto, y cada actividad académica que ésta contemple, así como para su renovación.
<b>¿Qué se debe considerar en la construcción de un perfil académico profesional?</b>	La dimensión académica, entendida como los conocimientos y la calidad de la reflexión sobre la disciplina. La dimensión ética valórica, entendida como los valores de ciudadanía y convivencia humana que espera inculcar. La dimensión de desempeño profesional, incluyendo desempeños netamente laborales como competencias de autoaprendizaje, liderazgo y trabajo en equipo.
<b>¿Con quiénes se elabora el perfil de egreso?</b>	En la definición de perfiles se debe considerar la opinión de la comunidad, en equilibrio con las necesidades del medio externo, incluyendo tanto las demandas del mundo laboral como del resto de la sociedad.
<b>¿Cuáles son los componentes de un perfil de egreso?</b>	Descripción (un párrafo con el contexto general y/o el marco conceptual del egresado). Un referencial de competencias integrado por: competencias genéricas, competencias específicas, y los ámbitos del desempeño del egresado

Fuente: Hawes (2010), p.310

### **Relevancia del perfil del egresado**

Es relevante contar con un perfil para egresados debido a que está relacionado con que se promueva una oferta académica para alumnos y la importancia del diseño y evaluación.

Los procesos de reclutamiento, como señalan Hawes y Corvalan, (2007) guardan relación también con el perfil de egreso, el mismo que va a servir para que los alumnos

tengan luces de las actividades en las que se ven implicados los graduados de carreras específicas siendo importantes en el desarrollo válido y consistente.

### **Componentes del perfil de egreso**

Siguiendo lo postulado por Hawes y Corvalán (2005) el perfil de egreso se compone de:

- Declaración general que incluye los compromisos y propósitos formativos que declaran el sello institucional
- Descripción de los ámbitos propios de la profesión
- Las competencias asociadas a cada uno de los ámbitos de la profesión.

En el siguiente cuadro se ve el modelo de los componentes del perfil de Egreso:

*Tabla 3. Modelo general de los componentes del perfil de Egreso*

<b>Declaración general del perfil identitario de la carrera (Competencia genérica)</b>	
Ámbito de realización 1	Competencias específicas asociadas al ámbito de la realización 1
Ámbito de realización 2	Competencias específicas asociadas al ámbito de la realización 2
Ámbito de realización 3	Competencias específicas asociadas al ámbito de la realización 3

Fuente: Hawes, 2010.

### **Criterios de validación de un perfil de egreso**

Siguiendo a Hawes (2010) se tiene una serie de parámetros de validación que deben tomarse en cuenta al construir el perfil de egreso, estos son:

1. Coherencia: Implica que el perfil vaya acorde a la carrera determinada, así como con los fines de la entidad educativa plasmados en la visión y misión de la misma

y los valores. Es uno de los criterios que hacen posible que se determine la localidad en un programa formativo.

2. **Pertinencia:** Se toman en cuenta las exigencias internas y externas. Es preciso que el perfil de respuesta a las demandas sociales respecto a la profesión y se vincule al Proyecto Educativo Institucional. Se debe considerar diversas opiniones de diversos actores.
3. **Viabilidad:** Se considera la implementación exitosa del plan o programa de trabajo que conlleven los compromisos que fueron expuestos en el perfil. Se toman en cuenta los aspectos operativos como recursos y redes disponibles.
4. **Consistencia interna:** Referida a la forma que las competencias se articulan con las sub competencias envueltas en el perfil, de tal forma que se habilite al graduado en los aspectos de realización. Ello enfatiza en que nada se contradiga, al contrario, que se perciba una articulación e integración de todos los elementos en juego.

### **Conceptualización de las dimensiones de la variable perfil de egreso**

- a) **Gestión Pedagógica.** – Comprende un conjunto de acciones de movilización de recursos, orientados a la consecución de objetivos planteados a un determinado plazo y sobre que esa movilización de recursos, personas, tiempo, dinero, materiales, entre otros elementos implica planificar actuaciones, distribuir tareas y responsabilidades, así como dirigir, coordinar y evaluar los procesos y sus resultados, (Antúnez, 1996)
- b) **Gestión Educativa.** - La capacidad para proporcionar dirección a la gestión de la escuela con una visión de conjunto y desarrollar un ambiente y cultura de trabajo en equipo que favorezca la participación creativa y la innovación, habilidad para obtener y procesar información relevante para planificar y

solucionar problemas, capacidad de negociación y generación de compromiso, liderazgo centrado en el modelaje, disposición a aprender, habilidad para formar y asesorar en los procesos docentes y administrativos y capacidad de establecer vínculos de colaboración con la comunidad y su entorno, entre otras.(Ruiz 2020)

- c) **Investigación para transformar la educación.** - Según Díaz (2009), investigar en educación es responder en función de cómo se entiende el hecho educativo bajo la perspectiva científica, lo que conlleva concepciones y prácticas investigadoras. En el ámbito educativo, la investigación educativa, como fuente de conocimiento, tiene la función servir a profesionales de la educación para dar respuesta a los problemas surgidos en la práctica diaria. (García, 2004).
- d) **Gestión intercultural.** - Una gestión intercultural es aquella que considera en todos los procesos y toma de decisiones la diversidad cultural y lingüística como factor que condiciona la eficiencia y eficacia de aquellos.

### **Desempeño docente:**

De acuerdo con el Diccionario Ideológico de la Lengua Española (1998) desempeñarse es cumplir con una tarea, realizar lo que lo obligaron a hacer. En tanto, el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2003) opta por asociar el desempeño a los valores, actitudes, habilidades y saberes encontrados en el interior de las personas que tienen influencia en la forma en que va a actuar dicha persona en su medioambiente afrontando efectivamente retos diarios.

### **Evaluación del desempeño docente:**

La Unidad de Promoción Docente del Ministerio de Educación señala que este concepto es un proceso sistemático, sumativo, participativo y formativo en el que se construyen conocimientos partiendo de la valoración del desenvolvimiento de maestros reales contrastados a estándares, teniendo como fin la generación de una transformación en su persona como en la realidad educativa donde se desenvuelve.

**Perfiles:** Los perfiles, tanto del ingresante como del egresado responden a los propósitos de la Universidad y de programas; esto es, deben guardar estrecha coherencia con el planteamiento en el Proyecto Estratégico, de tal manera que todos los miembros de la comunidad de la universidad apunten en este horizonte.

**Perfil del egresado:** Estudiante de una institución de educación superior que ha completado satisfactoriamente el conjunto de cursos de un programa de estudios.

**Perfil de egreso:** Están constituidos por un conjunto de competencias cuyo trasfondo (y sentido terminal o producto) serían las capacidades y valores adquiridos por medio de contenidos y métodos al egresar de una institución educativa y válidos para la vida y/o para una profesión. Lo central para un perfil profesional serían las capacidades desarrolladas, como herramientas para prender y seguir aprendiendo a lo largo de toda la vida, en situaciones cambiantes y complejas. (Martiniano, 1999)

Descripción de los rasgos ideales que deben tener los alumnos resultado de su proceso formativo, o de una determinada propuesta de formación profesional. (Arnaz, 1991)

**Perfil profesional:** Son las características de los rasgos que tipifican al profesional egresado de una institución superior, expresado a través de descripciones precisas y claras de las funciones y niveles de desarrollo a alcanzar dentro de los aspectos que configuran una profesión. El perfil abarca dos dimensiones, la formación ocupacional o profesional y la formación general o común.

## **CAPÍTULO III. METODOLOGÍA**

### **3.1. Enfoque, alcance y diseño**

En el trabajo de investigación actual se trabaja con un enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y diseño no experimental transversal o transeccional.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2003) los estudios cuantitativos se basan en recolectar y analizar data para responder a los problemas planteados, probando luego las hipótesis y depositando su confianza en el uso de estadística y otras mediciones numéricas buscando relaciones y patrones de conducta en determinadas poblaciones.

Asimismo, los autores indican que los trabajos descriptivos especifican características, propiedades y perfiles de personas, procesos, grupos, objetos, y otros fenómenos que puedan someterse a análisis. El objetivo no es señalar cómo se relacionan las variables solo recoger información sobre estas.

#### **Alcance**

El alcance fue descriptivo. Según Sánchez y Reyes (2015) este implica la descripción, análisis e interpretación de una serie de fenómenos o variables caracterizadas por darse en el presente. Se estudia el problema en el estado actual y naturalmente, en ese sentido, se tiene un control directo mínimo siendo su validez un aspecto que se puede discutir. Su finalidad es la descripción de cómo estas variables se presentan.

Respecto al diseño no experimental, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que se llevan a cabo sin que se manipulen, observándolos de forma natural para posteriormente ser analizados.

Tal diseño se empleó en la presente porque el conocimiento, las percepciones de los estudiantes de la Escuela Primaria Intercultural contribuirá al perfil de egreso de los estudiantes.

### 3.2. Matrices de alineamiento

#### 3.2.1. Matriz de consistencia

**Título:** Desempeño docente y su contribución con el perfil de egreso de los estudiantes de educación primaria intercultural de la universidad nacional José María Arguedas 2020

Tabla 4 Matriz de consistencia

Preguntas	Objetivos	Variables	Categorías	Metodología
<p><b>Pregunta general</b> ¿De qué manera el desempeño docente contribuye con el perfil de egreso de los estudiantes de educación primaria intercultural en la Universidad Nacional José María Arguedas 2020?</p> <p><b>Preguntas específicas</b> ¿De qué manera el desempeño docente contribuye con la gestión pedagógica del perfil de egreso de los estudiantes de educación primaria intercultural en la Universidad Nacional José María Arguedas 2020?</p> <p>¿De qué manera el desempeño docente contribuye con la gestión educativa del perfil de egreso de los estudiantes de educación primaria intercultural en la Universidad Nacional José María Arguedas 2020?</p> <p>¿De qué manera el desempeño docente contribuye con la dimensión 3: investigación para transformar la educación del perfil de egreso de los estudiantes de educación primaria intercultural en la Universidad Nacional José María Arguedas 2020?</p> <p>¿De qué manera el desempeño docente contribuye con la dimensión 4: gestión intercultural del perfil de egreso de los estudiantes de educación primaria intercultural en la Universidad Nacional José María Arguedas 2020?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar de qué manera el desempeño docente contribuye con el perfil de egreso de los estudiantes de educación primaria intercultural en la Universidad Nacional José María Arguedas 2020</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar de qué manera el desempeño docente contribuye con la gestión pedagógica del perfil de egreso de los estudiantes de educación primaria intercultural de la Universidad Nacional José María Arguedas. Determinar de qué manera el desempeño docente contribuye con la dimensión 2: gestión educativa del perfil de egreso de los estudiantes de educación primaria intercultural de la Universidad Nacional José María Arguedas. Determinar de qué manera el desempeño docente contribuye con la dimensión 3: investigación para transformar la educación del perfil de egreso de los estudiantes de educación primaria intercultural de la Universidad Nacional José María Arguedas Determinar de qué manera el desempeño docente contribuye con la dimensión 4: gestión intercultural del perfil de egreso de los estudiantes de educación primaria intercultural de la Universidad Nacional José María Arguedas</p>	<p>VARIABLE 1 Desempeño docente</p> <p>VARIABLE 2 Perfil de egreso</p>	<p>Capacidad pedagógica</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Evaluación</p> <p>Gestión pedagógica</p> <p>Gestión educativa</p> <p>Investigación para transformar la educación</p> <p>Gestión intercultural</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Alcance:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental transversal</p> <p><b>Técnicas e instrumentos</b> <b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> <b>1:</b> Cuestionario Desempeño docente</p> <p><b>2: Cuestionario</b> Variable: Perfil de egreso</p> <p><b>POBLACIÓN</b> <b>Total: 36</b></p> <p><b>MUESTRA</b> <b>Total: 12</b></p>



### 3.2.2. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 5 Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Def. operacional	Dimensiones	Indicador	Ítem
Desempeño docente	El <b>desempeño docente</b> es un concepto que se construye de acuerdo a múltiples aspectos que lo determinan. De forma llana, cuando se aborda el término de “ <b>desempeño</b> ” se hace alusión a una acción, que, en este caso en particular, corresponde a las acciones o prácticas inherentes a la profesión <b>docente</b> . (Martínez & Lavín, 2017)	El desempeño docente está compuesto por u, responsabilidad serie de categorías o dimensiones entre las que se encuentran: Capacidad pedagógica, relaciones interpersonales, y Emocionalidad	Capacidad pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genera conflicto cognitivo, saberes previos</li> <li>• Implementación del trabajo en equipo</li> <li>• Uso de medios materiales,</li> <li>• Implementación de estrategias metodológicas,</li> <li>• Promoción de la investigación</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Genera un conflicto cognitivo en base a preguntas problematizadoras.</li> <li>2. Desarrolla estrategias para recoger saberes previos.</li> <li>3. Ayuda a construir los nuevos saberes.</li> <li>4. Relaciona los nuevos saberes con la realidad.</li> <li>5. Promueve el trabajo en equipo.</li> <li>6. Favorece la adquisición del aprendizaje en equipo.</li> <li>7. Utiliza estrategias para el trabajo en equipo.</li> <li>8. Utiliza medios y materiales educativos para generar aprendizajes.</li> <li>9. Los medios y materiales educativos utilizados son pertinentes para la actividad de aprendizaje.</li> <li>10. Utiliza estrategias metodológicas innovadoras.</li> <li>11. Utiliza organizadores gráficos para representar el conocimiento adquirido.</li> <li>12. Elabora conclusiones.</li> <li>13. Las dificultades presentadas tratan de corregirlas utilizando estrategias pertinentes.</li> <li>14. Demuestra un alto grado de conocimiento profesional.</li> <li>15. Estimula constantemente la comprensión lectora.</li> <li>16. Profundiza y amplía los contenidos desarrollados.</li> <li>17. Tiene conocimiento de material bibliográfico actualizado.</li> <li>18. Propicia la búsqueda bibliográfica para ampliar los conocimientos.</li> <li>19. Amplía la información promoviendo la investigación.</li> <li>20. Promueve el logro de los productos finales (monografías, artículos, informe técnico, informe científico u otros)</li> </ol>

Variable	Definición conceptual	Def. operacional	Dimensiones	Indicador	Ítem
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demuestra actitud, ética,</li> <li>• Vocabulario</li> <li>• Puntualidad en sesiones de aprendizaje</li> </ul>	21. Propicia un ambiente de clase agradable. 22. Mantiene el ambiente de forma ordenada. 23. Demuestra actitud de solidaridad. 24. Demuestra ética profesional. 25. Demuestra dinamismo. 26. Demuestra empatía. 27. Reconoce el potencial del estudiante. 28. Demuestra entusiasmo en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje. 29. Motiva e incentiva a los estudiantes a seguir avanzando. 30. Asiste con puntualidad a sus sesiones de aprendizajes. 31. Respeta el final de sus sesiones de aprendizajes. 32. Usa un vocabulario adecuado en sus sesiones de aprendizajes. 33. Su presentación personal está acorde al contexto académico Universitario.
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo y Práctica de la evaluación formativa</li> <li>• Implementación de los tipos y niveles de evaluación</li> </ul>	34. Evalúa permanentemente los aprendizajes de los estudiantes 35. Registra y hace uso de la evaluación formativa. 36. Aplica diferentes tipos de evaluación 37. Valora en forma justa la participación de los estudiantes. 38. Verifica el nivel de logro de los aprendizajes a través de instrumentos de evaluación 39. Realiza seguimiento utilizando explicaciones dialogadas. 40. Comprende y ayuda a los alumnos que se atrasan en el proceso de aprendizaje
Perfil de egreso	Es la visión común e integral de lo que deben lograr los estudiantes al término de la Educación (MINEDU, 2015)	Así mismo el perfil de egreso tiene elementos que lo conforman para un mejor análisis se debe revisar en función de la Gestión pedagógica, Gestión educativa,	Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación curricular considerando el contexto socio cultural.</li> <li>• Ejecuta el proceso de E-A según lo planificado</li> <li>• Evaluar el proceso de E-A</li> </ul>	1. Diagnostica la realidad sociocultural y académico del estudiante de educación primaria 2. Elabora la programación curricular larga y corta 3. Diseña sesiones de aprendizaje 4. Organiza el ambiente de aprendizaje 5. Aplica las estrategias de enseñanza de aprendizaje planificadas en la sesión de aprendizaje 6. Elabora instrumentos de evaluación según tipos de evidencias del aprendizaje a evaluar 7. Recoge evidencias de aprendizaje de los estudiantes según criterios de evaluación establecidos en la programación curricular 8. Comunica los resultados de la evaluación considerando la retroalimentación

Variable	Definición conceptual	Def. operacional	Dimensiones	Indicador	Ítem
		investigación para transformar la educación y la gestión intercultural	Gestión educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación del proceso de E-A de los estudiantes con fundamento pedagógico y disciplinar según nivel o área curricular</li> <li>Ejecución del proceso de E-A de los estudiantes con fundamento pedagógico y disciplinar según nivel y área curricular</li> <li>Evaluación implementados en el proceso de E-A de los estudiantes con fundamento pedagógico y disciplinar según nivel y área curricular</li> </ul>	9. Diagnostica la realidad sociocultural y académico del estudiante de educación primaria 10. Elabora la programación curricular larga y corta 11. Diseña sesiones de aprendizaje 12. Organiza el ambiente de aprendizaje 13. Aplica las estrategias de enseñanza de aprendizaje planificadas en la sesión de aprendizaje 14. Elabora instrumentos de evaluación según tipos de evidencias del aprendizaje a evaluar 15. Recoge evidencias de aprendizaje de los estudiantes según criterios de evaluación establecidos en la programación curricular 16. Comunica los resultados de la evaluación considerando la retroalimentación
			Investigación para transformar la educación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación de proyectos de investigación educativa según problemáticas relevantes del contexto intercultural.</li> <li>Ejecución de proyectos de investigación educativa según problemáticas relevantes del contexto intercultural.</li> <li>Evaluación de los proyectos de investigación educativa según problemáticas relevantes del contexto intercultural.</li> </ul>	17. Identifica problemas educativos 18. Elabora proyectos de investigación según problemas identificados 19. Aplica los instrumentos de recolección de información 20. Interpreta resultados 21. Elabora instrumentos para evaluar proyectos de investigación 22. Determina la factibilidad del proyecto
			Gestión intercultural	<ul style="list-style-type: none"> <li>Propuestas y diseño de políticas interculturales con conocimiento de la diversidad cultural e investigación académica realizadas.</li> </ul>	23. Analiza el comportamiento de las personas en los contextos sociales, organizacionales, grupales e interpersonales de la gestión cultural. 24. Compara y evalúa prácticas de gestión cultural para proponer mejoras 25. Diseña proyectos y prácticas de gestión cultural atendiendo a la diversidad sociocultural y la gestión estratégica

### 3.3. Población y muestra

La población está conformada por 36 estudiantes que cursan el VI ciclo de la Escuela Profesional de Educación Primaria Intercultural, de la Universidad Nacional José María Arguedas, durante el año académico 2020, ubicada en la provincia de Andahuaylas, Región Apurímac.

La muestra de estudio es no probabilística por conveniencia conformada por 12 estudiantes a las cuales se tuvo acceso, La muestra se seleccionó con el siguiente criterio:

- Estar cursando el VI ciclo
- 6 varones y 6 mujeres
- Cuyas edades fluctúan entre 19 y 22 años.

A pesar de que las investigaciones cuantitativas buscan generalizar los resultados. En este caso, se ha pretendido conocer la situación de los estudiantes de la Facultad de Educación Primaria Intercultural de la Universidad Estatal José María Arguedas de Apurímac.

### 3.4. Técnicas e instrumentos

La técnica utilizada para esta investigación es la encuesta y el cuestionario es el instrumento empleado en la misma.

*Tabla 6. Técnicas e instrumentos de recojo de información*

Técnica	Instrumento	Valoración
Encuesta	Cuestionario sobre Desempeño Docente y Perfil de Egreso con 07 dimensiones 65 ítems.	Escala valorativa

Fuente: Diseño propio

**Técnica.**

La encuesta es la técnica que se utiliza para investigaciones estructuradas, las que permiten obtener información mediante sus instrumentos, de una muestra determinada en la que se describen, sus particularidades, opiniones propias, y conocimiento de sus emociones.

El instrumento básico utilizado en la investigación por encuesta es el cuestionario, que podemos definir como el «documento que recoge de forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta» (Padilla, González, & C, 1998)

**Instrumentos. Cuestionario**

En esta pesquisa se usarán instrumentos ya validados, las cuales fueron utilizadas en muchas investigaciones, sin embargo, se someterá a Alfa de Cronbach para verificar su nivel de validez y fiabilidad.

El objetivo que se persigue con el cuestionario es traducir variables empíricas, sobre las que se desea información, en preguntas concretas capaces de suscitar respuestas fiables, válidas y susceptibles de ser cuantificadas. (Padua, Ahman, & Borsotti, 1987)

El cuestionario está diseñado con interrogantes consistentes que tienen coherencia que cumplen con estándares y responden a las dimensiones e indicadores.

Teniendo un enfoque Cuantitativo se ha escogido aplicar un cuestionario para el levantamiento de la información por la imposibilidad de aplicar técnicas cualitativas como entrevistas, grupos focales entre otras, por el tema de la afectación del COVID-19 en nuestro país.

El cuestionario está compuesto por 65 cantidad de ítems, los cuales se redactaron pensados como enunciados simples y sencillos de comprender donde los participantes pudieran sentirse identificados con la esencia de la pregunta ya que al ser realizados en línea no tendrían al investigador para hacer alguna consulta en caso de que fuera necesario.

### **3.5. Aplicación de instrumentos**

Para recoger la información se ha realizado las siguientes actividades:

Se gestionó el permiso correspondiente con las autoridades de la Universidad Nacional José María Arguedas.

Los instrumentos fueron aplicados del 23 al 27 de setiembre del 2020, en la modalidad virtual, debido a las restricciones que nos impone la pandemia actual.

El cuestionario se redactó en la plataforma GOOGLE DRIVE, para luego aplicarlo a los estudiantes de la muestra a través de la aplicación de mensajería WhatsApp, dándole las pautas: que el cuestionario es anónimo y que no existen preguntas correctas o incorrectas.

Se sistematizó la información obtenida en tablas para su análisis y elaboración de conclusiones.

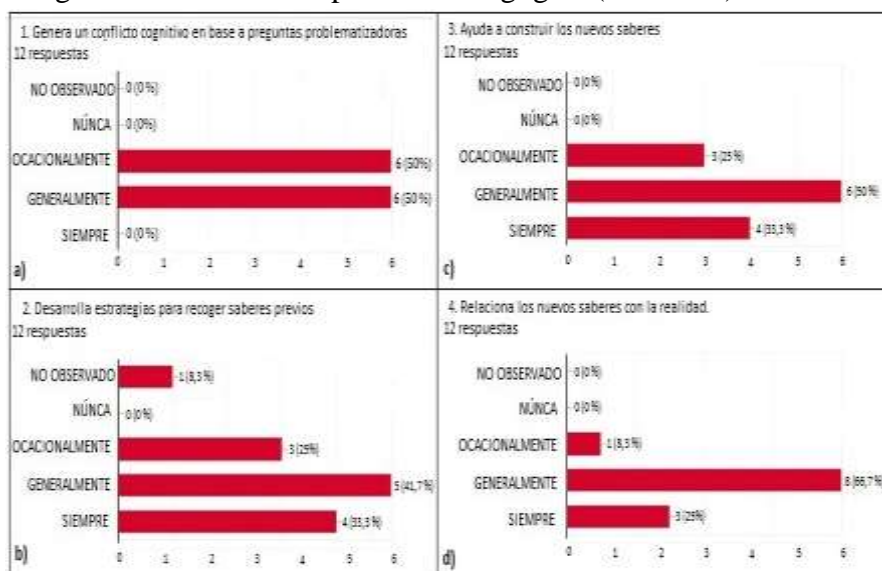
## CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS

### 4.1. Resultados y análisis del desempeño docente

#### Dimensión Capacidad Pedagógica

En la Figura I, se muestran los cuatro primeros ítems de la variable Desempeño docente relativas a la dimensión Capacidad Pedagógica, se observa que el 50% de los estudiantes encuestados consideran que de manera ocasional los docentes generan un conflicto cognitivo en la medida que realizan preguntas problematizadoras, mientras que la otra mitad manifiesta que dicho conflicto cognitivo se da casi siempre (generalmente). Con respecto al ítem que evalúa la aplicación o el desarrollo de estrategias para el diagnóstico de saberes, el 41,7% de los participantes indican que generalmente los docentes aplican metodologías para recoger saberes propios, y un 33,3% lo hace siempre. Además, el 50% de los encuestados indican que generalmente los docentes les ayudan en la construcción de saberes, y el 33,3% resalta que siempre. En este sentido, el 50% de los estudiantes expresan que los docentes generalmente relacionan los nuevos saberes con la realidad y un 25% señala que lo aplica siempre.

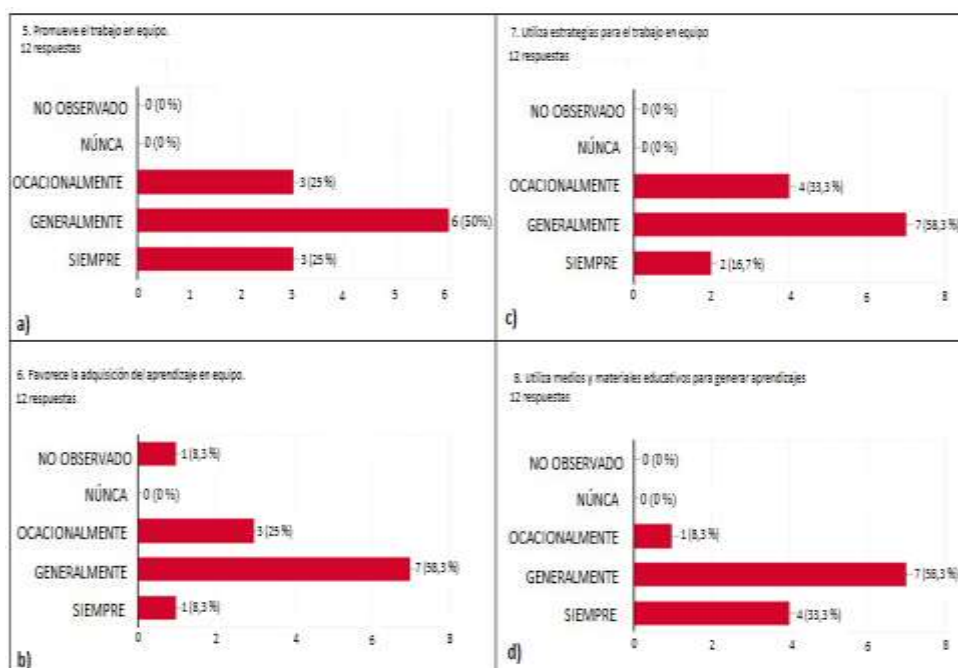
Figura I. Dimensión Capacidad Pedagógica (ítems 1-4).



Fuente: Elaboración propia (adaptado de Arévalo, 2008).

En la figura II, están dados los resultados de los ítems 5, 6, 7 y 8. En el ítem 5, la mitad los encuestados (50%) señalan que los docentes fomentan el trabajo en equipo, y un 25% opinan que siempre. Respecto al ítem 6 el 58,3% de los estudiantes indican que los docentes generalmente los favorecen en la adquisición del aprendizaje en equipo, y el mismo porcentaje de educandos expresan que los profesores emplean estrategias para que ellos puedan desarrollar el trabajo colaborativo (ítem 7), y utilizan medios y materiales educativos en la generación de aprendizajes (ítems 8).

Figura II. Dimensión Capacidad Pedagógica (ítems 5-8).



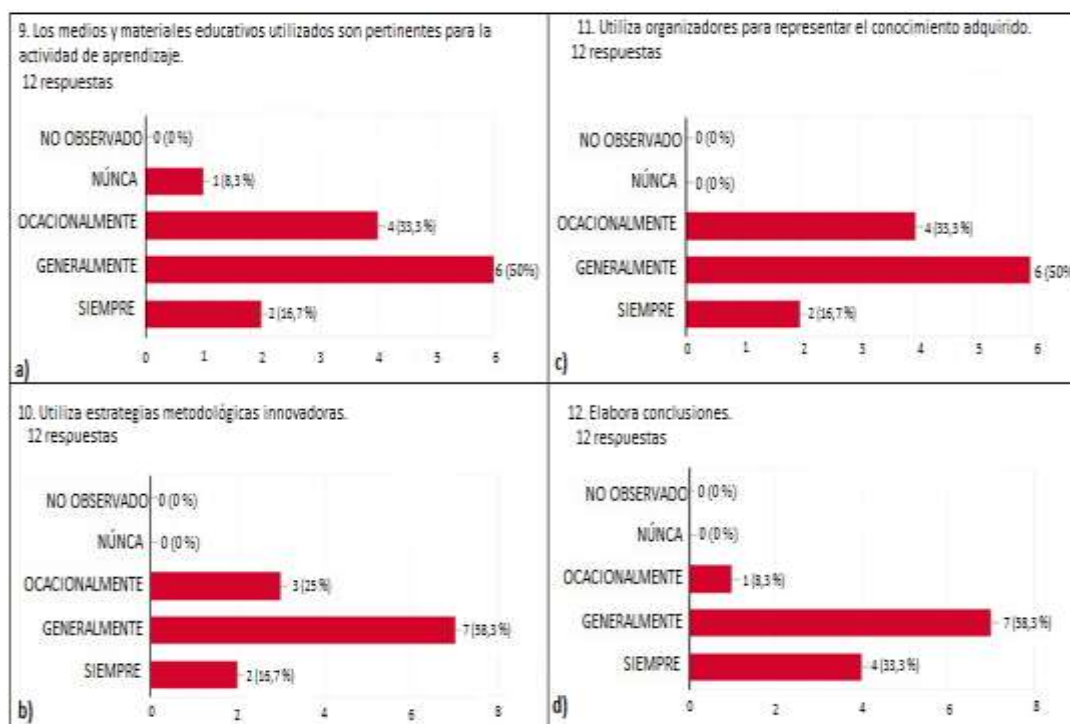
Fuente: Elaboración propia (adaptado de Arévalo, 2008).

A continuación, en la Figura III, se muestran los resultados del cuestionario, relacionados con los ítems 9-12. El 50% de los estudiantes expresan que generalmente los materiales y medios empleados por los profesores son pertinentes para las actividades. Por su parte, un 58,3% señala que mayormente las estrategias metodológicas son innovadoras, mientras que un 16,7% dice que siempre. En relación al ítem 11, ocurre algo similar, ya



que, el 50% de los estudiantes indican que los profesores generalmente emplean organizadores para representar el conocimiento adquirido, y un 16,7% siempre. En cuanto a la elaboración de conclusiones (ítem 12), el 58,3% y el 33,3% de los estudiantes indican que generalmente y siempre, respectivamente, los docentes realizan conclusiones al finalizar los temas propuestos en el sílabo.

Figura III. Dimensión Capacidad Pedagógica (ítems 9-12).

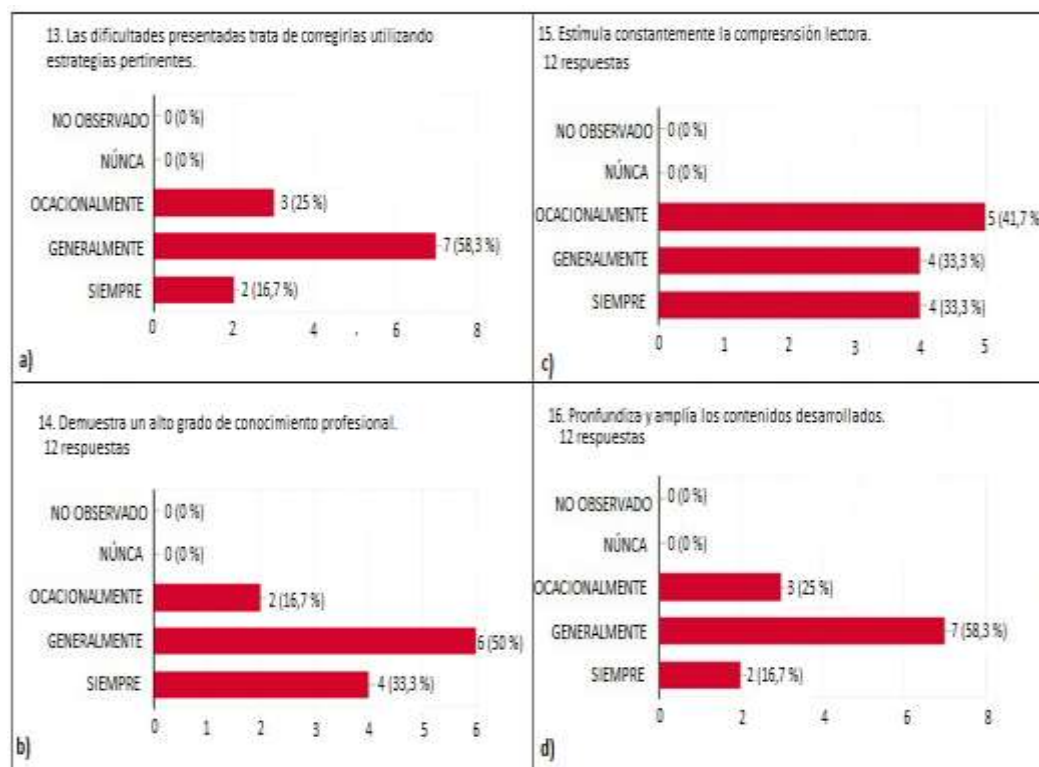


Fuente: Elaboración propia (adaptado de Arévalo, 2008).

Posteriormente en la Figura IV, se muestran las respuestas de los estudiantes en relación a las preguntas 13-16. El 58,3% de los participantes indican que mayormente los docentes corrigen las dificultades presentadas durante el proceso de aprendizaje empleando estrategias acordes con la situación presentada (ítem 13), y un 16,7% expresa que lo hace siempre. Con respecto al ítem 14, el 50% de los estudiantes expresa que generalmente los docentes poseen un alto grado de conocimientos y el 33,3% señala que siempre. Por otra parte, de acuerdo a los resultados del ítem 15 el 41,7% de los estudiantes mencionan que

los docentes ocasionalmente estimulan en ellos la comprensión lectora, mientras que 33,3% expresa que los docentes lo hacen generalmente, y un 33,3% lo hacen siempre. Por otro lado, según el 58,3% de los estudiantes los docentes generalmente profundizan y amplían los contenidos programados, y el 16,7% lo aplica siempre.

Figura IV. Dimensión Capacidad Pedagógica (ítems 13-16).

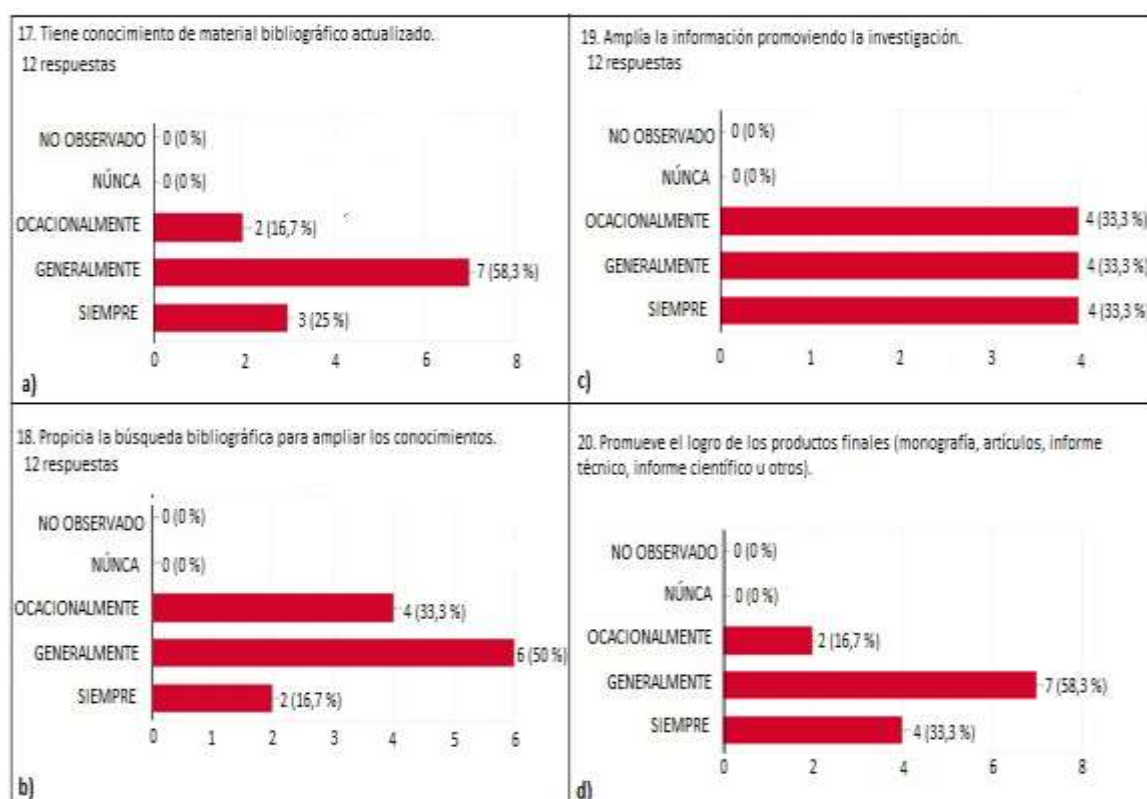


Fuente: Elaboración propia (adaptado de Arévalo, 2008).

Los resultados de los ítems 17-20, están dados en la Figura V. Se observa que para el ítem 17, el 58,3% de los estudiantes señala que los docentes generalmente tienen conocimiento del material bibliográfico actualizado, y el 25% expresa que siempre los profesores conocen en profundidad la bibliografía actual que es propicia para el proceso de aprendizaje. Del mismo modo, el 50% manifiesta que generalmente los docentes propician en ellos la búsqueda de fuentes bibliográficas adicionales para ampliar sus conocimientos, y un 16,7% indica que siempre hay promoción de dicha búsqueda de parte

de los profesores. En el ítem 19, el 33,3% de estudiantes indica que siempre los profesores promueven la investigación por medio de la ampliación de la información; el mismo porcentaje se observa para las categorías generalmente y siempre.

Figura V. Dimensión Capacidad Pedagógica (ítems 17-20).



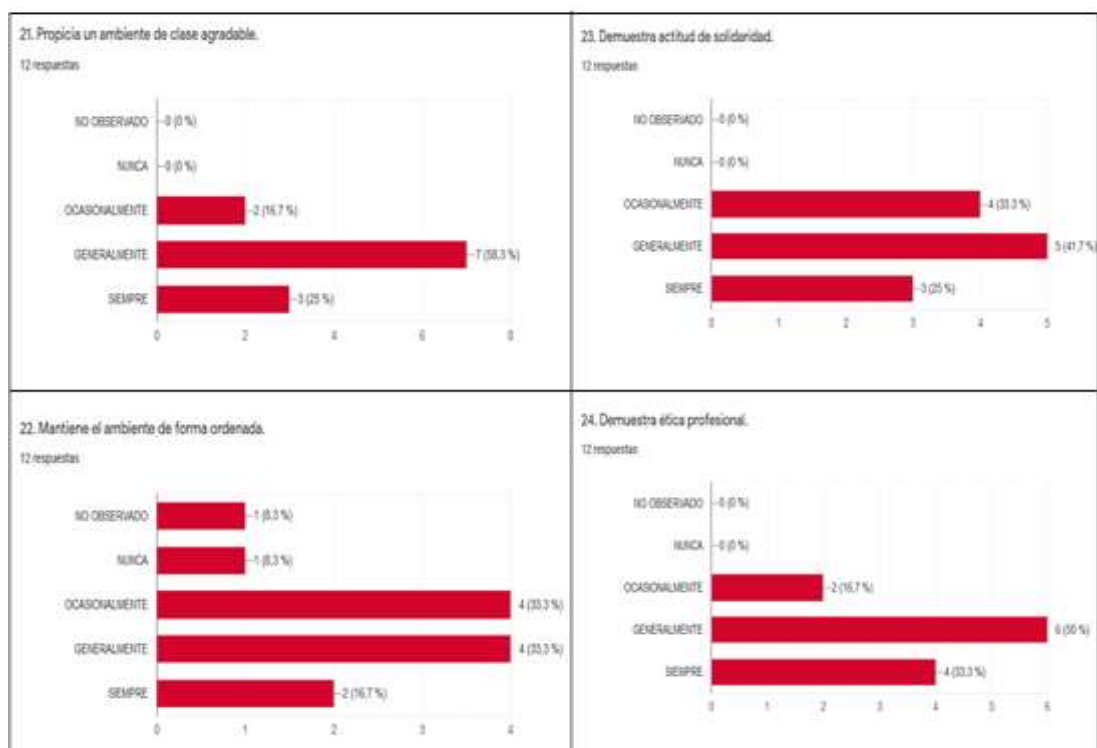
Fuente: Elaboración propia (adaptado de Arévalo, 2008).

### Dimensión relaciones interpersonales.

En esta sesión se presentan los resultados del cuestionario que evalúa la dimensión relaciones interpersonales y abarca desde el ítem 21 la 33. En la figura VI, se muestran los resultados de los ítems 21-24. Para el 58,3% de los participantes los profesores generalmente propician un ambiente de clase agradable, y para un 25% de educandos siempre. En cuanto al ítem 22, un 33,3% y un 16,7% expresa, respectivamente, que los docentes generalmente y siempre, mantienen un ambiente ordenado durante el proceso

de aprendizaje. Por otra parte, el 41,7% señala que los docentes muestran una actitud de solidaridad, un 25% lo hace siempre, mientras que, un 33,3% lo hace ocasionalmente. Para el 50% de los participantes, los docentes generalmente exhiben ética profesional, y para el 33,3% éstos siempre lo demuestran con un comportamiento apropiado.

Figura VI. Dimensión relaciones interpersonales (ítems 21-24).

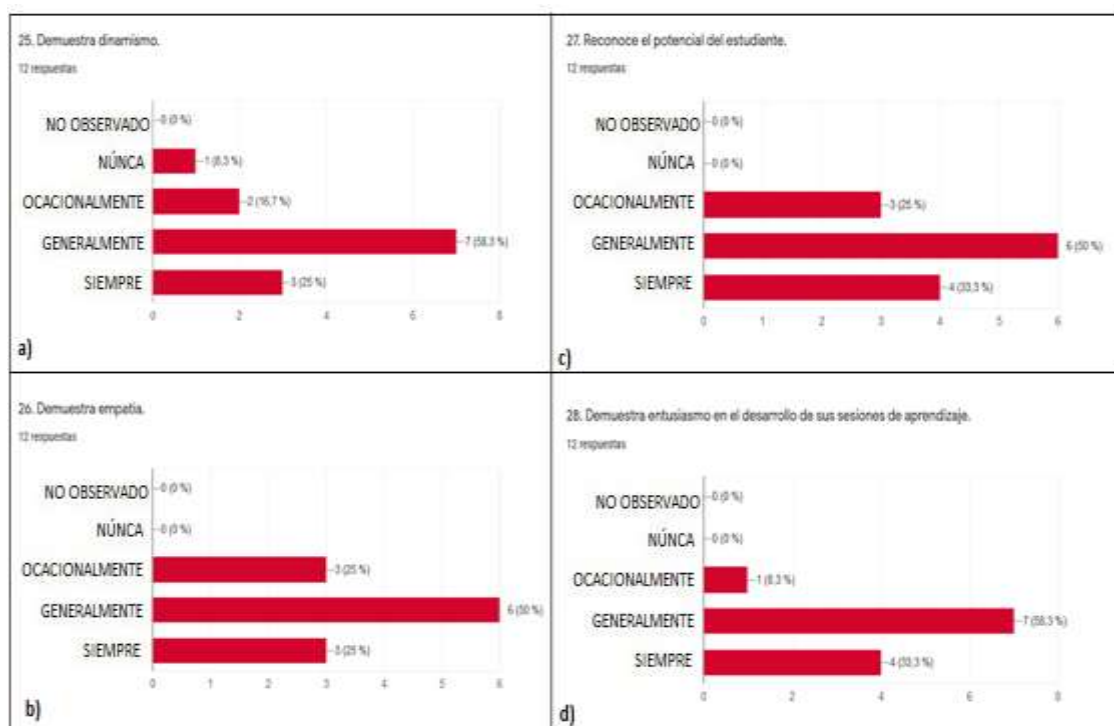


Fuente: Elaboración propia (adaptado de Arévalo, 2008).

En la figura VII, se muestran los resultados del cuestionario en relación a los ítems 25-28. Se observa que el 58,3% de los encuestados expresa que los docentes demuestran generalmente dinamismo durante el proceso de aprendizaje, en tanto que, el 25% indica los profesores siempre son dinámicos a la hora de enseñar. Por otro lado, el 50% de los participantes considera que los docentes generalmente son empáticos, y para el 25% siempre lo son. En cuanto al reconocimiento del potencial del estudiante (ítem 27), el 50% cree que los docentes generalmente reconocen en ellos dicho potencial, y el 33,3%

eligieron la categoría siempre. Por su parte, el 58,3% de los estudiantes afirman que los profesores demuestran entusiasmo en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje, y un 33,3% señala que siempre.

Figura VII. Dimensión relaciones interpersonales (ítems 25-28).

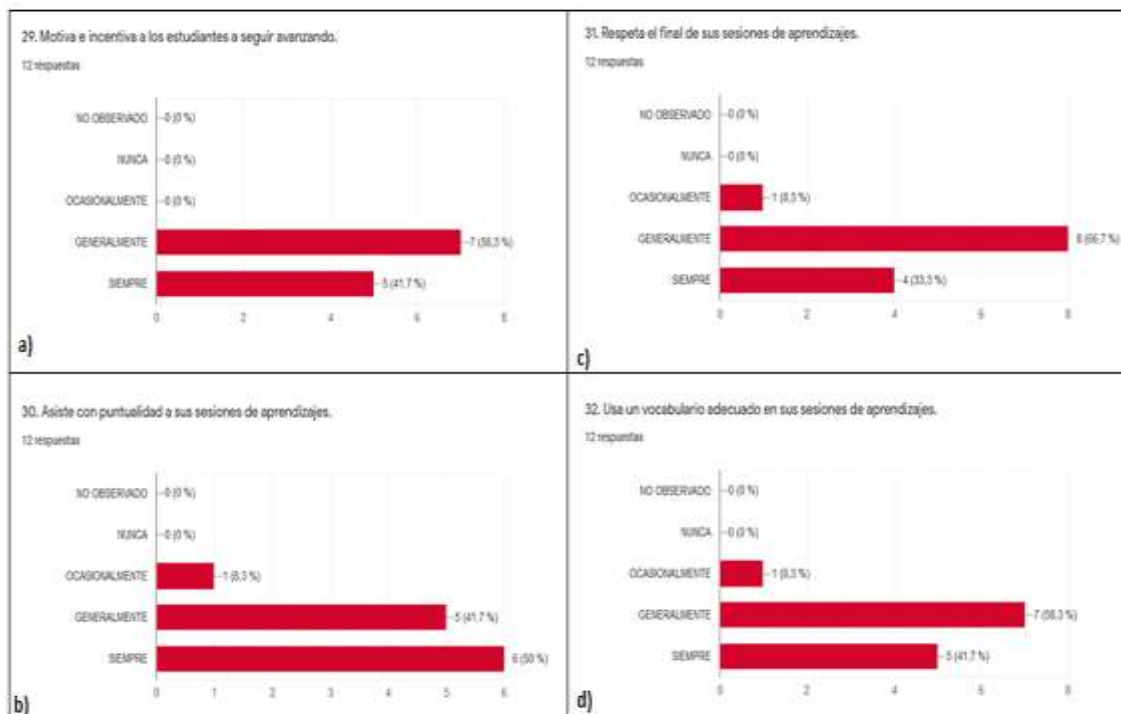


Fuente: Elaboración propia (adaptado de Arévalo, 2008).

En la Figura VIII, se muestran los ítems 29-32, para la dimensión relaciones interpersonales. En relación al ítem 29, el 58,3% expresa que los docentes generalmente los motivan a seguir avanzando, y el 41,7% afirma que los docentes siempre los incentiva. Con respecto a la puntualidad de los docentes, el 50% de los participantes sostiene que los profesores siempre son puntuales, mientras que un 41,7% escogió la categoría generalmente. Por otra parte, en la Figura VIII c) se observa que el 66,7% de los estudiantes considera que generalmente los profesores respetan el final de sus sesiones de aprendizaje, y el 33,3% siempre. Para el 58,3% de los estudiantes los docentes usan un

lenguaje y vocabulario apropiado durante el proceso de aprendizaje, en tanto que, el 41,7% asegura que siempre.

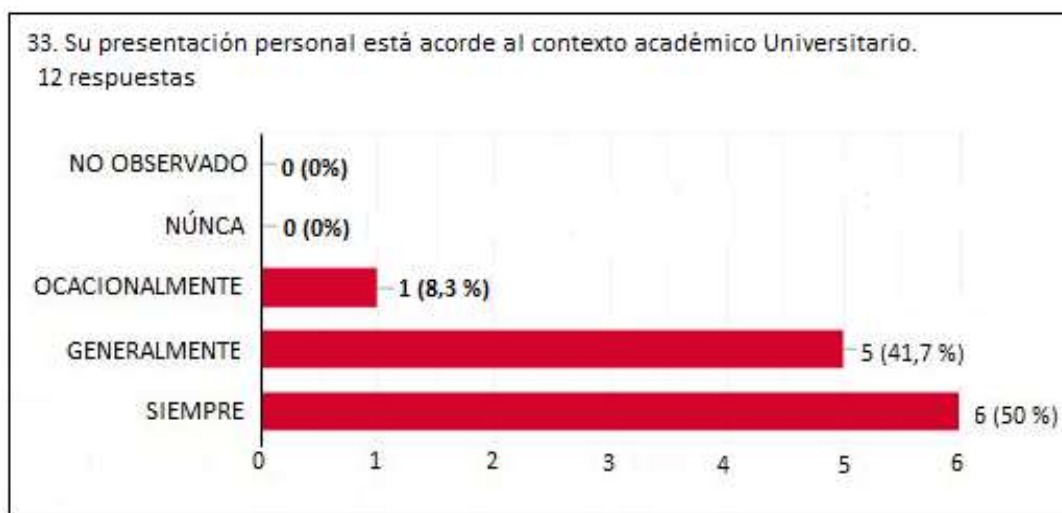
Figura VIII. Dimensión relaciones interpersonales (ítems 29-32).



Fuente: Elaboración propia (adaptado de Arévalo, 2008).

En la figura IX, se muestra los resultados del ítem 33, donde el 50% de los estudiantes afirma que los docentes siempre tienen una presentación personal acorde al ambiente académico, mientras que un 41,7% de los participantes seleccionaron la categoría generalmente.

Figura IX. Dimensión relaciones interpersonales (ítems 29-32).

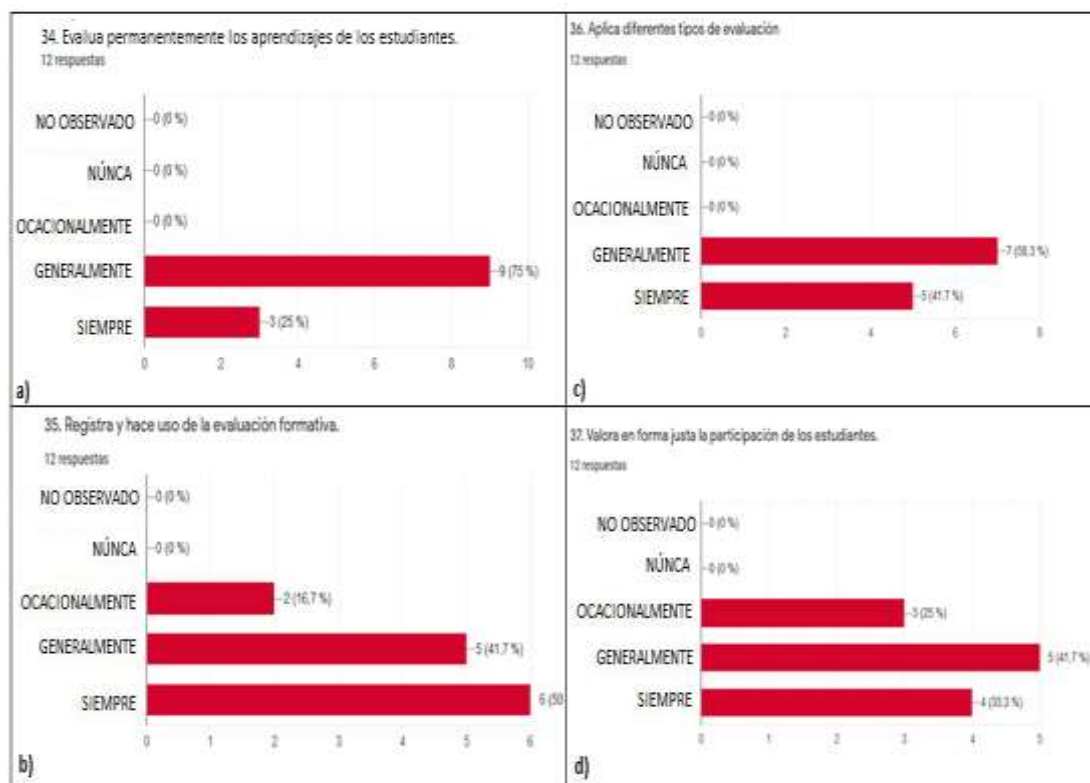


Fuente: Elaboración propia (adaptado de Arévalo, 2008).

### **Dimensión evaluación.**

A continuación, se presentan los ítems que evalúan la dimensión evaluación asociada a la variable desempeño académico. En la Figura X, se muestra los ítems 34-37. Se observa que el 75% de los participantes del cuestionario virtual afirman que generalmente los docentes evalúan de manera permanente el aprendizaje de los estudiantes, mientras que el 25% seleccionó la categoría siempre. Para el 50% de los estudiantes, los docentes siempre registran y hacen uso de la evaluación formativa, en tanto que, un 41,7% indica que lo aplican generalmente. Por otra parte, un 58,3% de los estudiantes sostiene que generalmente los profesores aplican diversos tipos de evaluación, y el 41,7% seleccionó la categoría siempre. Por otra parte, un 41,7% indica que generalmente los docentes valoran de forma justa la participación de los estudiantes en el proceso de aprendizaje, un 33,3% considera que lo hace siempre, y el 25% lo hace ocasionalmente.

Figura X. Dimensión Evaluación (ítems 34-37).

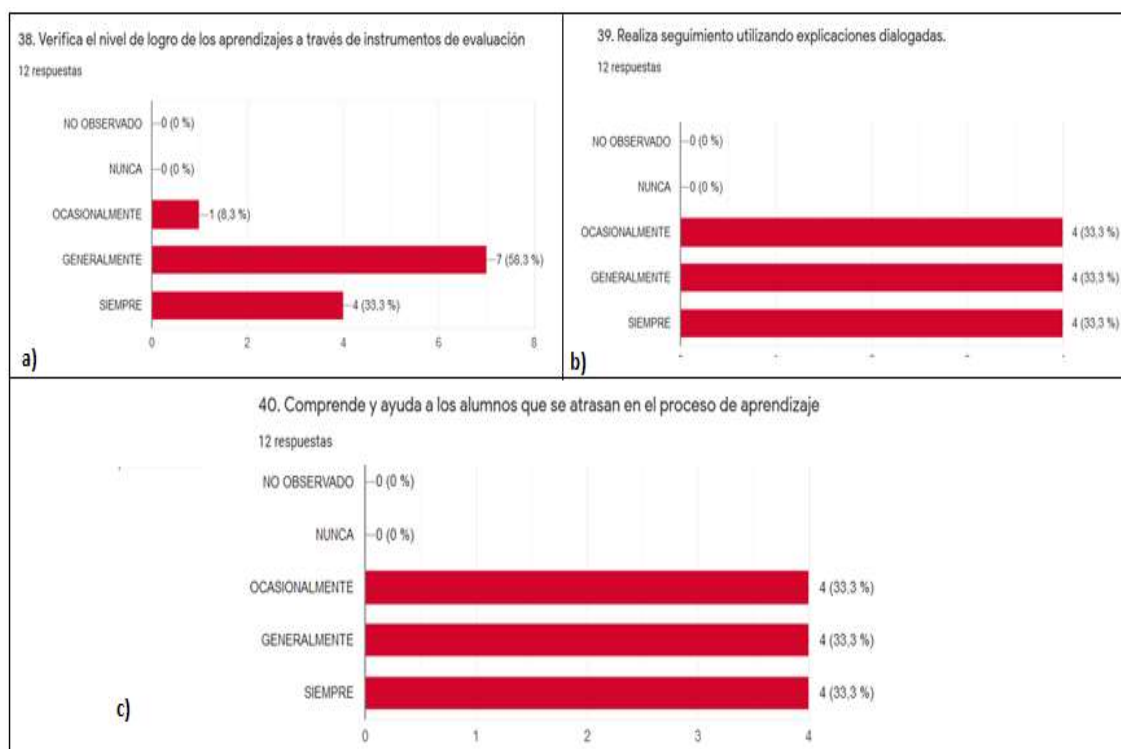


Fuente: Elaboración propia (adaptado de Arévalo, 2008).

En la figura XI, se muestran los resultados de los ítems 38-40. Para el ítem 38, el 58,3% de los participantes indican que los docentes verifican el nivel de los logros de aprendizaje a través de instrumentos de evaluación, mientras que el 33,3% señala que lo aplican siempre. Por otro lado, el 33,3% de los estudiantes afirman que los docentes realizan siempre un seguimiento empleando explicaciones dialogadas, en tanto que, un porcentaje similar de participantes cree que dicho seguimiento es realizado generalmente, y para el resto de aplica ocasionalmente.



Figura XI. Dimensión evaluación (ítems 34-37).



Fuente: Elaboración propia (adaptado de Arévalo, 2008).

## 4.2. Resultados y análisis del perfil de egreso

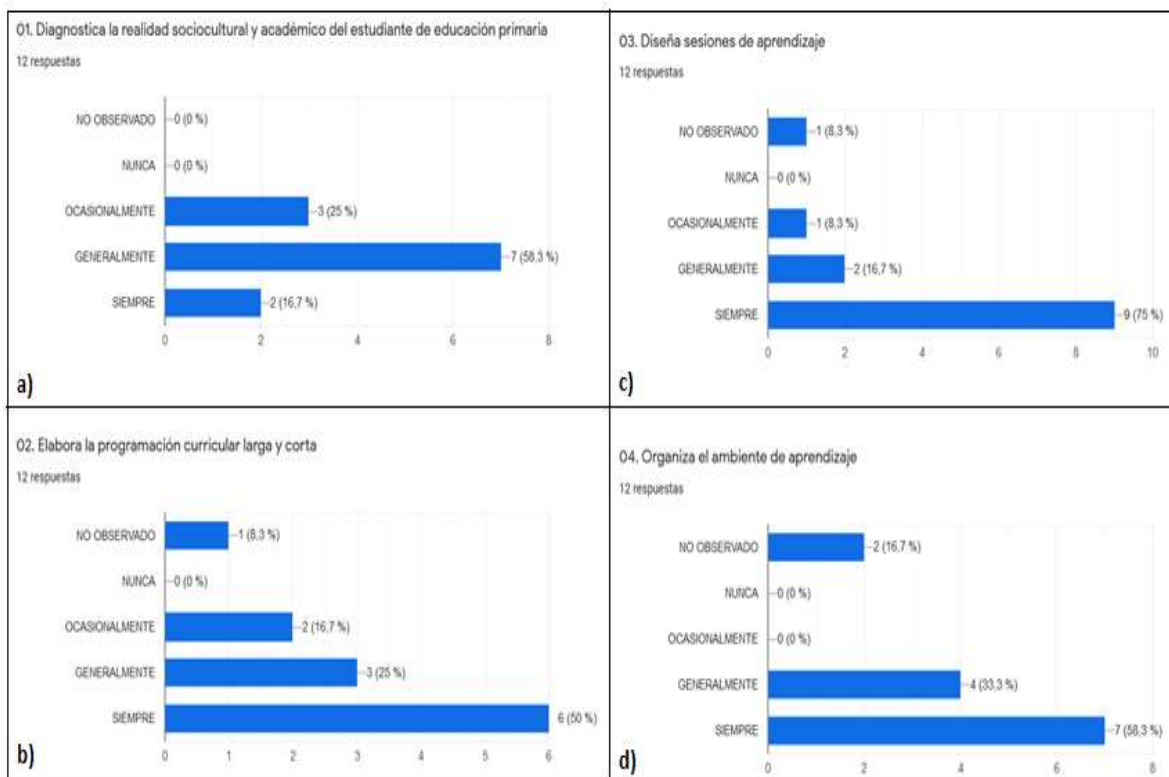
En este apartado se muestran los resultados del cuestionario que evalúa a la variable perfil de egreso. Para este caso se evalúan las dimensiones gestión pedagógica, gestión educativa e investigación para transformar la educación.

### Dimensión gestión pedagógica

En la Figura XII, están dados los resultados de los ítems 1-4. Tal como se observa, el 58,3% de los estudiantes consideran que generalmente el perfil de egreso diagnóstica la realidad sociocultural y académica de los estudiantes de primaria. Para el 50% de los participantes, de acuerdo con este perfil de egreso los docentes siempre elaboran la programación curricular larga y corta, del mismo modo el 75% sostiene que el docente diseña las sesiones de aprendizaje (ítem 3). Por otra parte, el 58,3% de los participantes

señala que en base a este perfil de egreso los docentes siempre organizan el ambiente de aprendizaje, y un 33,3% afirma que lo hace generalmente.

Figura XII. Dimensión Gestión Pedagógica (ítems 1-4).

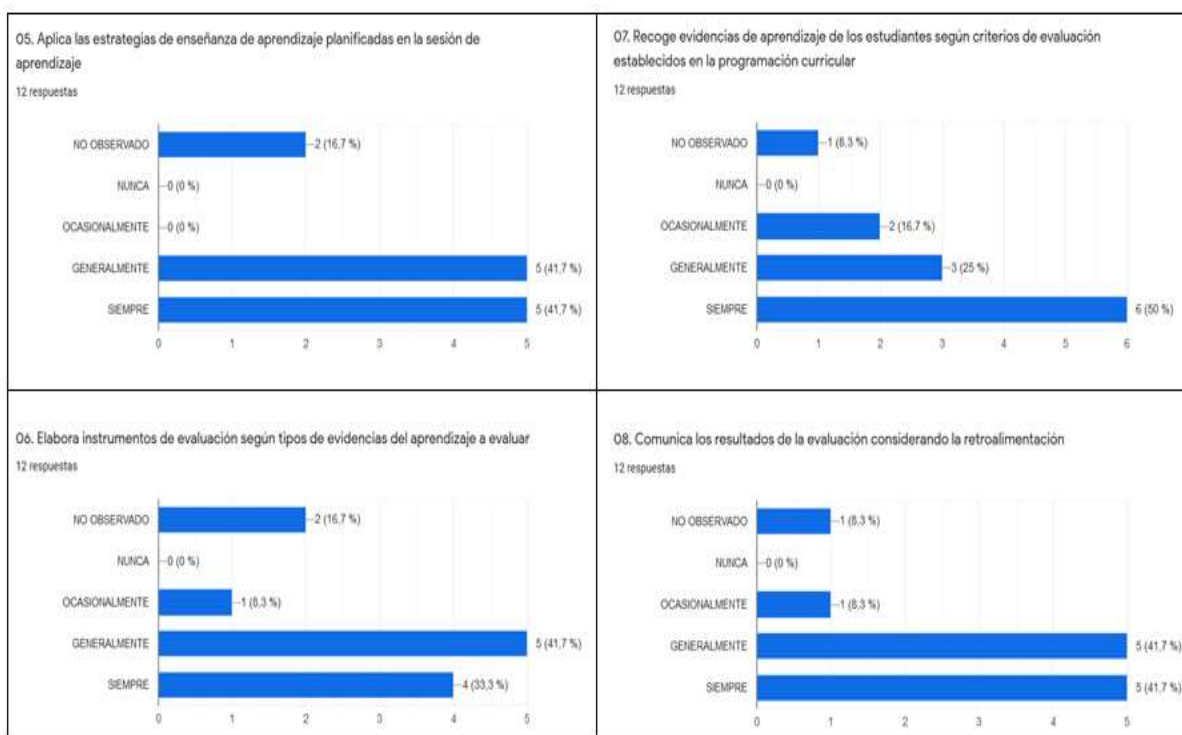


Fuente: Elaboración propia a partir de cuestionario.

Los resultados de los ítems 5-8, están representados en la Figura XIII. Un 41,7% de los participantes expresa que de acuerdo con el perfil de egreso los docentes siempre aplican estrategias de enseñanza de aprendizaje planificadas, por otra parte, un porcentaje igual de estudiantes indica que generalmente los profesores emplean dichas estrategias. En relación al ítem 6, el 41,7% de los participantes consideran que los docentes generalmente elaboran instrumentos de evaluación según los tipos de evidencia a evaluar, y el 33,3% los construyen siempre. Por otra parte, en el ítem 7, de acuerdo a la opinión de los estudiantes, se evidencia que el 50% de los docentes siempre registra evidencias de aprendizaje de los estudiantes según los criterios de evaluación establecidos del pensum

de estudios, mientras que el 25% lo hace generalmente. De manera similar a como ocurre en el ítem 1, un 41,7% seleccionó la categoría siempre, y otro porcentaje igual escogió la categoría generalmente.

Figura XIII. Dimensión Gestión Pedagógica (ítems 5-8).

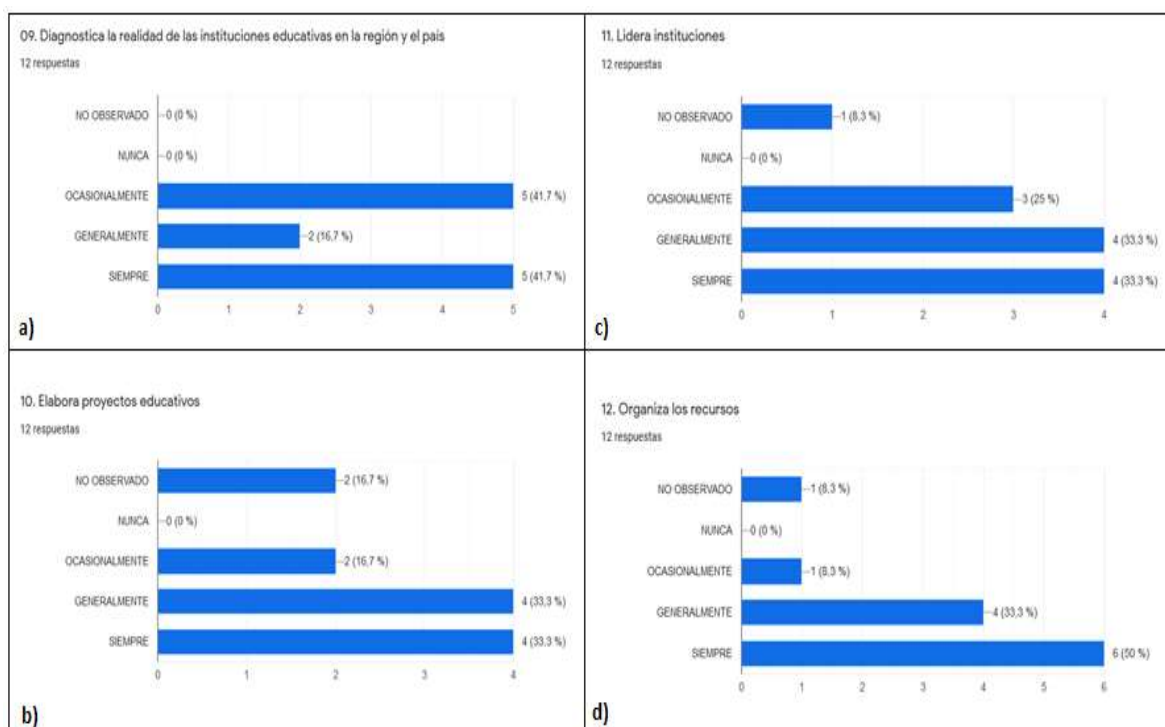


Fuente: Elaboración propia.

### Dimensión gestión educativa

Los resultados de los ítems 9-12, se muestran en la Figura XIV. De acuerdo con los resultados, un 41,7% señala que los docentes siempre realizan un diagnóstico de la realidad de las instituciones educativas, mientras que otro 41,7% lo hace ocasionalmente. Con respecto a la elaboración de proyectos los encuestados seleccionaron las categorías generalmente y siempre con un 33,3% cada uno. Lo mismo ocurre para el ítem 11 relacionado con el liderazgo de los docentes, resaltando, además, que otro 25% de los estudiantes seleccionó la categoría ocasionalmente. Por otra parte, el 50% indica que los docentes siempre organizan los recursos, y el 33,3% lo hace generalmente.

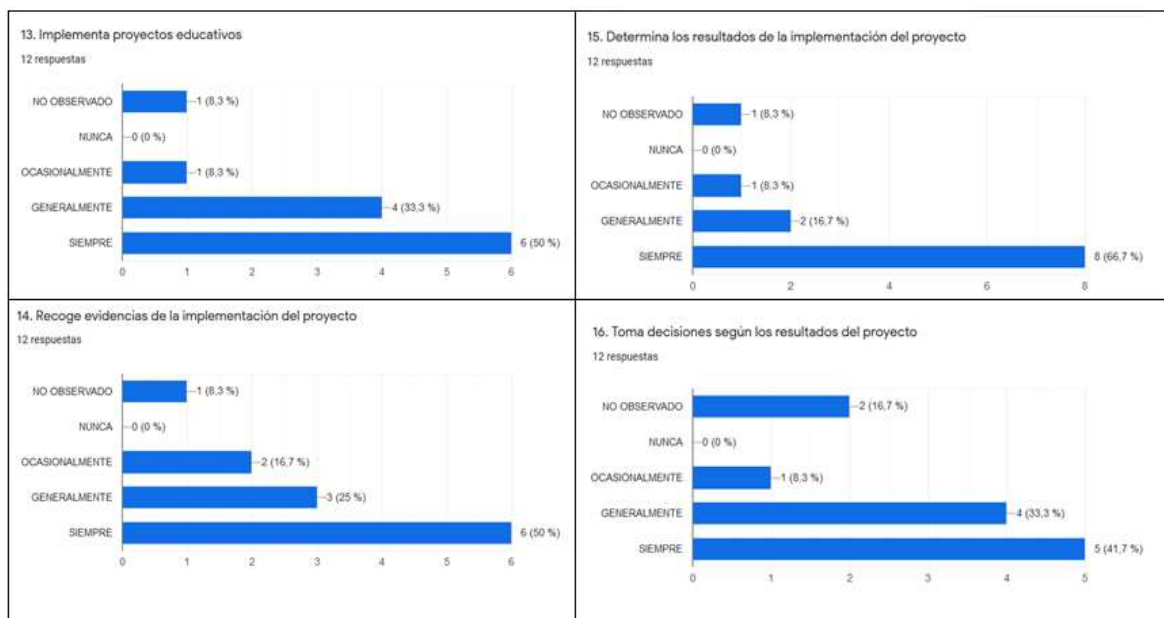
Figura XIV. Dimensión Gestión Educativa (ítems 9-12).



Fuente: Elaboración propia.

En la Figura XV, se muestra las conclusiones de los ítems 13-16. Tal como se observa, en los ítems 13 y 14, el 50% de los estudiantes señalan que los profesores siempre implementan los proyectos educativos y recogen evidencia de los mismos. Por otra parte, en los ítems 15 y 16, el 66,7% de los participantes afirman que los profesores siempre determinan los resultados de la implementación del proyecto y toman decisiones en base a los resultados obtenidos.

Figura XV. Dimensión Gestión Educativa (ítems 13-16).

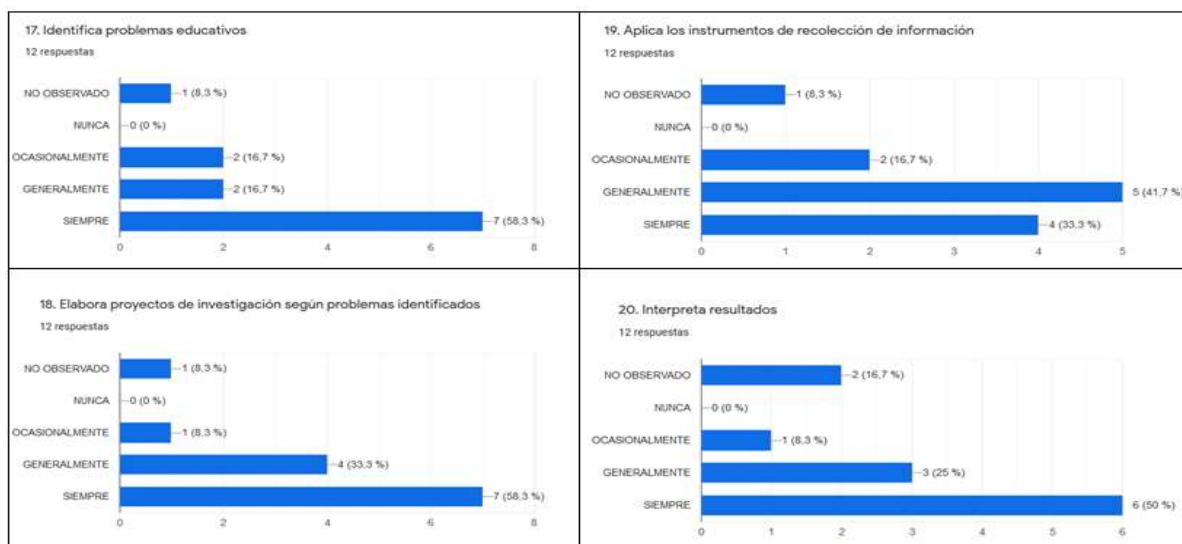


Fuente: Elaboración propia.

### Dimensión Investigación para transformar la educación

En la figura XVI, se observan los resultados de los ítems 17-20. En los ítems 17 y 18, el 58,3% de los estudiantes indican que los docentes identifican los problemas educativos y elaboran los proyectos de investigación de acuerdo con estos problemas. Por otra parte, el 41,7% de los estudiantes asegura que los docentes generalmente aplican los instrumentos de recolección de información, mientras que, el 33,3% lo hace siempre. En relación al ítem 20, el 50% de los estudiantes señalan que los docentes siempre interpretan sus resultados, y el 25% lo hace generalmente.

FIGURA XVI. Dimensión investigación para transformar la educación



Fuente: Elaboración propia.

En la figura XVII, se muestra los resultados de los ítems 21 y 22. En el ítem 21, un 41,7% de los estudiantes afirma que los profesores generalmente elaboran instrumentos para evaluar proyectos de investigación, y un 33,3% lo aplica siempre. En cuanto al ítem 22, el 50% señala que los docentes determinan la factibilidad del proyecto.

Figura XVII. Dimensión Investigación Para Transformar La Educación

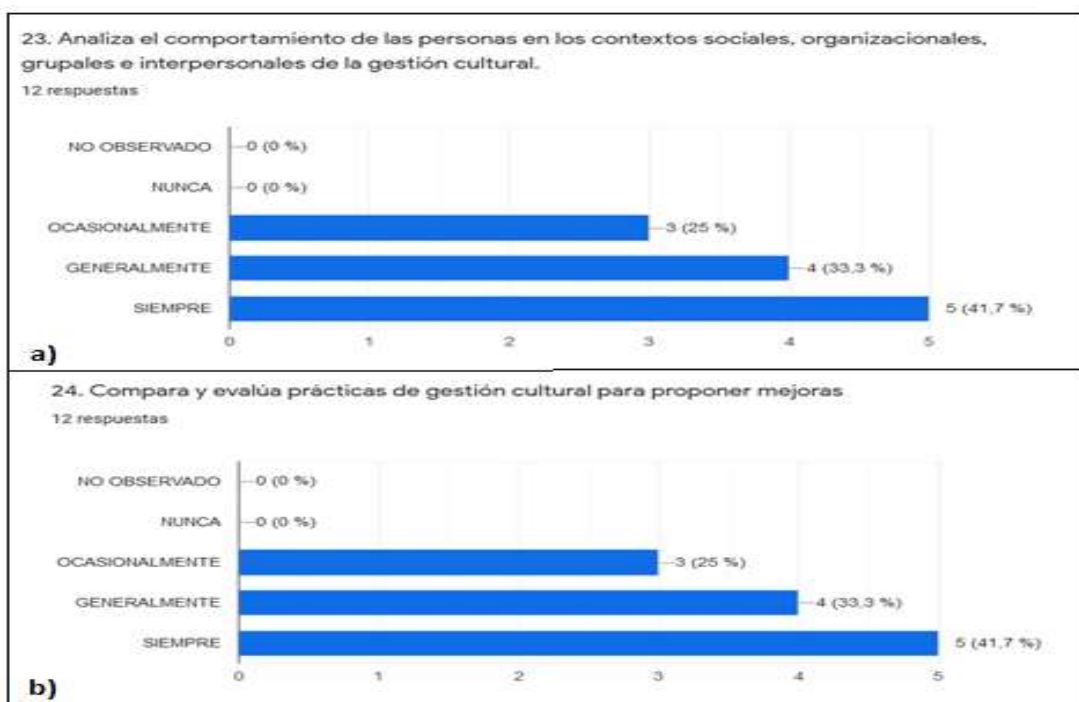


Fuente: Elaboración propia.

## Dimensión Gestión Intercultural

La Figura XVIII, muestra los ítems 23 y 24 de la dimensión intercultural. En ambos ítems, se observa que el 41,7% de los participantes indican que los profesores analizan el comportamiento de las personas en los contextos sociales, organizacionales, grupales e interpersonales, y comparan y evalúan las prácticas de gestión cultural para proponer mejoras, en tanto que, el 33,3% señala que generalmente los docentes realizan estas actividades.

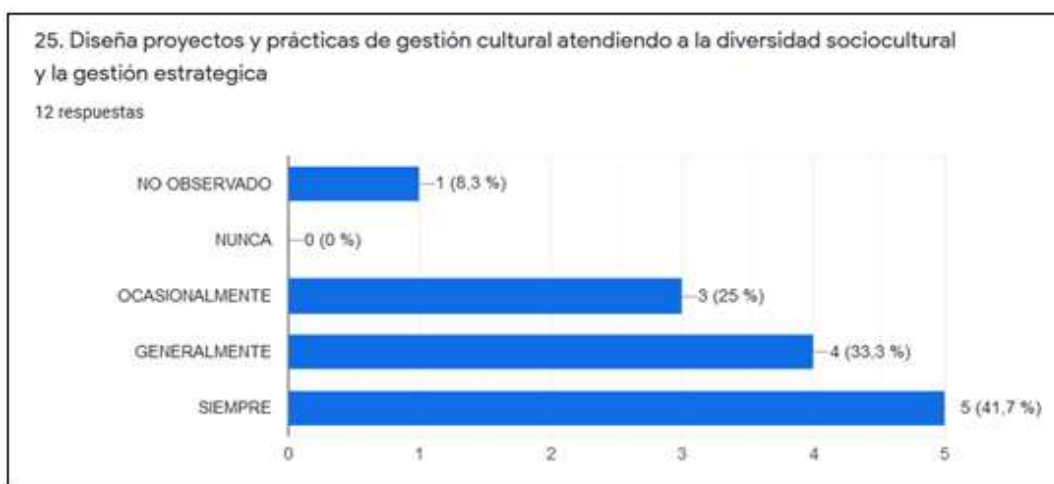
Figura XVIII. Dimensión Gestión Intercultural.



Fuente: Elaboración propia.

En la Figura XIX. Se muestra el ítem 25 que evalúa la gestión intercultural. El 41,7% de los participantes señala que los docentes siempre diseñan los proyectos y prácticas de gestión cultural, mientras que el 33,3% sostiene que los profesores realizan esta actividad.

Figura XIX. Dimensión Gestión Intercultural.



Fuente: Elaboración propia.



## **CAPÍTULO V. PROPUESTA DE SOLUCIÓN**

### **5.1. Propósito**

Con el desarrollo de esta investigación se pretende elevar el nivel de profesionalización de los estudiantes de Educación Primaria que egresan de la Universidad Nacional José María Arguedas, y que el mismo pueda ser aplicado a otras carreras ofertadas por dicha institución; además, por medio de esta experiencia los docentes tendrán la oportunidad de poner aún más en práctica sus conocimientos, desarrollar nuevas destrezas, aprender nuevas herramientas y metodologías para implementar durante su labor académica, haciendo del proceso de enseñanza-aprendizaje una experiencia amena y significativa tanto para él como para sus estudiantes.

Por otra parte, la propuesta permitirá, además de fortalecer, la gestión pedagógica y la gestión educativa, incrementar la participación de docentes y estudiantes en actividades culturales y de investigación; con esto, se mejora el perfil del egresado y se da respuesta a las necesidades existentes en las instituciones de educación primaria de forma directa e indirecta favorecería a los colegios de educación secundaria, y en general al sostenimiento de la calidad educativa. En este, sentido para dar respuesta al problema planteado en esta investigación se realiza la siguiente propuesta:

Diseñar e implementar un Programa de Formación Interdisciplinario enfocado en cursos y/o talleres de herramientas tecnológicas (Enseñanza de las TIC), el cual pueda ser llevado por los estudiantes a partir del 4 ciclo o semestre, y que tenga la facilidad de escoger los cursos que crea son necesarios para complementar su formación integral.

## **5.2. Actividades**

### **Cursos**

Ofimática: Curso dirigido a los estudiantes y docentes para brindar conocimientos generales sobre herramientas de Microsoft Office y aplicaciones educativas, las cuales le servirán de ayuda en la elaboración y preparación del material educativo y en la elaboración de proyectos de investigación.

Plataformas Virtuales: Dirigido a estudiantes con el propósito de suministrarles herramientas tecnológicas que requieren emplear en sus áreas de trabajo. En el mismo se desarrollarán las herramientas avanzadas de las plataformas virtuales como Zoom, Google Meet, Class Gap, uso de software como GeoGebra, entre otros.

### **Conversaciones**

El conversatorio consiste en la conversación directa entre un grupo de expertos y la comunidad estudiantil, para tratar temas actuales que son de interés común relativos al tema de la enseñanza intercultural. Durante su ejecución, los participantes tienen la oportunidad de plantear sus opiniones y puntos de vista. Para esta actividad se propone los siguientes temas: Importancia de las TIC's, Ventajas y Desventajas de la Educación Virtual, Gestión Educativa y Gestión Pedagógica en la era digital.

### **Jornadas de Investigación en Enseñanza Virtual intercultural**

Las jornadas de Investigación permiten a la comunidad universitaria mostrar los trabajos que se han llevado a cabo en la actualidad. Para el desarrollo de las jornadas de investigación se proponen dos actividades: Taller de redacción de Artículo Científico, Ponencias y Jornadas de Investigación

Taller de redacción de Artículo Científico: Abordará la metodología para la redacción del artículo científico y explicará el proceso de su publicación.

Ponencias: En las ponencias los estudiantes tendrán la oportunidad de exponer resultados de su trabajo de investigación o proyecto de grado, o también colaboraciones con otros investigadores.

Elaboración y publicación de artículos científicos: Terminada la jornada de ponencias, los estudiantes participarán en la elaboración y presentación de un artículo científico con el asesoramiento de los docentes de la Universidad Nacional José María Arguedas.

### **Taller de liderazgo y gestión de las emociones**

En estos tiempos de pandemia el conocer y gestionar adecuadamente las emociones, tanto a nivel de docente como a nivel de estudiante se vuelve una tarea imprescindible, para lograr y conservar un equilibrio personal. Así mismo, pondremos énfasis en el desarrollo de habilidades de liderazgo y de trabajo en equipo en los estudiantes, debido a que necesariamente cuando se van a trabajar propuestas relacionadas con la interculturalidad se debe contar con el apoyo de profesionales de diversas ramas, incluyendo también a los miembros de la comunidad.

### 5.3. Cronograma de ejecución

Actividades	Mes de ejecución							
	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.
<b>Cursos</b>	Ofimática		Plataformas Virtuales					
Curso de Ofimática								
Curso Plataformas Virtuales								
<b>Conversatorios</b>		A		B		C		
A- Importancia de las TIC's								
B- Ventajas y Desventajas de la Educación Virtual								
C- Gestión Educativa y Pedagógica en tiempos de la era digital								
<b>Jornadas de Investigación</b>	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.
Ponencias relacionas con la enseñanza virtual							Ponencias	
Elaboración de artículos científicos			Preparación y envío de artículos					
Taller de elaboración de artículos científico		Taller						
<b>Taller de liderazgo y gestión de las emociones</b>	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.
A.- Taller Gestión de emociones			A					
B.- Taller de liderazgo y trabajo						B		

#### **5.4. Análisis costo beneficio**

A continuación, en la tabla 8, están dados los gastos del plan de Formación durante el periodo de abril a noviembre. El gasto total estimado es de S/.8,400.00. Por la participación en los cursos se puede pedir una cuota, por ejemplo, de S/. 210,00, y la participación es de 40 estudiantes, se cubriría el total de los gastos del plan de formación, y se obtendría una ganancia significativa, sobre todo a nivel académico. Por otra parte, si se supone además que todos estos participantes, se involucran en el desarrollo de la Jornada de Investigación (y en todas las actividades), podrían percibir parte de este dinero para la elaboración de su artículo científico, y de esta manera estarían siendo autofinanciados, lo que hace del trabajo una propuesta viable económicamente, permitiendo a su vez la participación de toda la comunidad universitaria de la Universidad Nacional José María Arguedas.

Tabla 7. Relación de gastos del Plan de Formación.

<b>Actividad</b>	<b>Recurso</b>	<b>Costo por evento (S/.)</b>	<b>Total (S/.)</b>
Cursos	Honorarios	260,00	7.200,00
Ofimática (12 sábados)	Materiales		
Plataformas virtuales (8 sábados)			
Conversatorios	Honorarios	300,00	900,00
Importancia de las TIC			
Ventajas y desventajas de la educación virtual			
Gestión educativa pedagógica en tiempos de la era digital			
Jornada de Investigación	Honorarios	300,00	1,100.00
Ponencias	Materiales		
Elaboración de artículos científicos		800,00	
Taller para la elaboración artículos científicos			
Taller de liderazgo y gestión de las emociones	Honorarios	300,00	1,200.00
	Materiales		
<b>Total</b>		<b>S/. 1960.000,00</b>	<b>S/. 8,400.00</b>
<b>Actividad</b>	<b>Recurso</b>	<b>Costo por evento</b>	<b>Total</b>

## CONCLUSIONES

En el presente estudio se evaluó el desempeño docente, a través del análisis de tres dimensiones, capacidad pedagógica, relaciones interpersonales y la evaluación, vista desde las percepciones de los estudiantes. Y la variable perfil de egreso a través de las dimensiones gestión pedagógica, gestión educativa, investigación para la transformar la educación y gestión intercultural. En este sentido, es evidente de una forma u otra que el desempeño docente juega un papel importante no sólo en el proceso de enseñanza y aprendizaje sino también en los criterios y la forma en que cada estudiante puede enfrentar distintos escenarios durante el resto de su formación académica y profesional, y también en el conocimiento de su entorno social y de las necesidades que éste tiene debido a las constantes interacciones humanas que se dan consigo mismo y con el medio ambiente. Por tanto, el educando durante toda su etapa de formación debe lograr adquirir una formación que se acerque tanto como sea posible al perfil académico de la especialidad a la que por vocación decidió emprender para prestar un servicio a la sociedad. Es tarea del docente de una forma u otra guiar a los estudiantes tomando en cuenta el perfil que demanda cada curso o carrera universitaria necesidad o realidad existente a fin de mejorar la calidad educativa, lo cual ha llevado a las siguientes conclusiones:

PRIMERA.- El desempeño docente contribuye con el perfil de egreso de los estudiantes puesto que en todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad de los mismos, dado que el desempeño docente se entiende como la práctica pedagógica observable, se manifiesta cuando el docente expresa su competencia y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados; es decir la intencionalidad de la educación y la ejecución de tareas asignadas, a su vez, depende de diferentes factores relacionados con la calidad y formación inicial de los docentes, con el objetivo de alcanzar niveles de

excelencia en la educación, para responder a la necesidad que ha suscitado esta investigación es que se ha realizado la propuesta expuesta en el capítulo V de la tesis.

SEGUNDA. -El desempeño docente contribuye con la **Gestión pedagógica del perfil de egreso** de los estudiantes de educación primaria intercultural en la Universidad Nacional José María Arguedas, porque los estudiantes perciben que los docentes entregan herramientas básicas para un trabajo eficiente en las aulas.

TERCERA. -El desempeño docente contribuye con la **Gestión educativa del perfil de egreso** de los alumnos de educación primaria intercultural en la Universidad Nacional José María Arguedas, porque los estudiantes perciben de manera favorable que los docentes brindan herramientas para desenvolverse en el ámbito de la gestión en escuelas unidocentes y multigrado.

CUARTA. -El desempeño docente contribuye positivamente con la **Investigación para transformar la educación del perfil de egreso** de los alumnos de educación primaria intercultural en la Universidad Nacional José María Arguedas porque los estudiantes perciben la motivación a promover la planificación y el desarrollo de proyectos escolares que contribuyan a la mejora de la comunidad educativa en general, convirtiéndose en agentes de cambio

QUINTA. -El desempeño docente contribuye con la **gestión intercultural del perfil de egreso** de los estudiantes de educación primaria intercultural en la Universidad Nacional José María Arguedas, porque perciben que los docentes impulsan el análisis de su contexto social y cultural, detectando necesidades en su entorno.



## RECOMENDACIONES

PRIMERA.- Con el fin de desarrollar el Perfil de Egreso de los alumnos de Educación Primaria Intercultural de la Universidad Nacional José María Arguedas se propone y recomienda el diseño y la ejecución de un Plan de Formación paralelo al Plan de Estudios, el cual está enfocado al aprendizaje de herramientas técnicas para abordar los nuevos retos en la enseñanza y que hacen del proceso de aprendizaje una experiencia de crecimiento personal y profesional innovadora que puede ser llevada a todos los niveles del sector educativo. Ejecutar el Plan de Formación en un lapso aproximado de un año lectivo e involucrar a los estudiantes que hayan aprobado el ciclo básico profesional, enfocando dicho plan tanto para complementar competencias profesionales como para el desarrollo de su trabajo especial de grado. Y Otorgarle respaldo legal a esta propuesta, pero como una experiencia optativa para los estudiantes, con cierta rigurosidad y formalismo para los que deseen participar.

SEGUNDA. -Se sugiere siempre contemplar el fortalecimiento de la dimensión **Capacidad Pedagógica** puesto que en la práctica los egresados deberán tener muy bien desarrollada la misma debido a que representará su quehacer dentro del aula de clase.

TERCERA. -Siendo la **Capacidad Educativa** una dimensión sustantiva dentro del perfil de egreso se sugiere que como parte del perfil de egreso se incorporen talleres para la construcción de instrumentos de gestión que emplea una II.EE de característica bilingüe, multigrado y unidocente del ámbito rural.

CUARTA. -Para darle mayor cuerpo a la dimensión **Investigación para la mejora de la Educación** y como parte del perfil de egreso se puede motivar a los estudiantes no solo a conocer las bases teóricas de los procesos de investigación, sino además a poner en la práctica proyectos que permitan atender a las necesidades en los contextos sociales.

QUINTA. -Promover espacios para el desarrollo de la dimensión de **Gestión Intercultural** realizando compilaciones culturales ancestrales para rescatar parte de la cultura popular que es la que representa a las comunidades a las cuales pertenecen los alumnos que atenderán una vez que egresen de la facultad de educación.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alfaro, U., Cárdenas, L., Pastrana, F., Schult, N., & Sotillo, P. (2018). *Motivaciones existentes de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Comunicación de una universidad privada de Lima para el desarrollo de investigaciones*. Lima.
- Ampuero, V. (2011). *Cultura evaluativa, y su relación con el desempeño docente, estudio realizado en el cono norte de Lima entre 2010- 2011*. Lima: Fondo Editorial Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Aravena. (2013). Desarrollando el modelo colaborativo en la formación docente inicial: la autopercepción del desempeño profesional del practicante en acción. *Estudios Pedagógicos*, 39(1), 27-44,. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052013000100002>
- Bruns, B., & Luque, J. (2014). *Profesores excelentes. Cómo mejorar el aprendizajes en América Latina y el Caribe*. Washington, DC:: Banco Mundial. doi:<https://doi.org/10.1596/978-1-4648-0151-8>
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *REvista europea de formación profesional*, 8-14. Obtenido de <https://dialnet.unirioja>
- Catalan, J., & Gonzales, M. (2009). Actitud hacia la Evaluación del Desempeño Docente y su Relación con la Autoevaluación del Propio Desempeño, en Profesores Básicos de Copiapó, La Serena y Coquimbo. *PsyKhe*, 97-112. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282009000200007>
- Educación, M. d. (2009). *Lineamientos y estrategias para la Supervisión pedagógica*. Lima: Ministerio de Educación .

- Fernández, J. M. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia:. *Universitas Psychologica*, 7(2), 385-401.
- Ganitiva, C. J., & Villa, M. (2010). Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y bachillerato proquest-USIL. *Psicología desde el Caribe*, 36(50), 26-50.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edición ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill Education.
- Hidalgo, N., & Murillo, J. (2018). Otra Evaluación del Desempeño Docente es Posible. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 11(2), 5-7.
- Jara, J., & Palomino, B. (2019). *Manual para la elaboración de trabajos de investigación*. Lima: EPG UTP.
- Jaramillo, L., Osorio, M., & Iriarte, F. (2011). Reflexiones en torno al acompañamiento en los procesos de mejora de la práctica docente. *Zona P´róxima*, 150-163.
- Louzano, P., & Moriconi, G. (2014). *Visión de la Docencia y Características de los Sistemas de Formación Docente*. Santiago, Chile: OREALC/UNESCO.
- Martínez, S., & Lavín, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente. San Luís Potosí: COMIE.
- MINEDU. (18 de enero de 2015). *MINEDU*. Obtenido de MINEDU: [www.minedu.gob.pe](http://www.minedu.gob.pe)
- Montenegro, A. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá: Magisterio.

- Olaguibel, G. (2010). *Niveles de Desempeño en aula de docentes que participaron no participaron en el Programa de Capacitación convenio Universidad Nacional de Educación y La región Callao*. Callao: Universidad del Callao.
- Padilla, J., González, A., & C, P. C. (1998). *Elaboración del cuestionario*. Barcelona, España: Síntesis. Recuperado el 05 de enero de 2020
- Padua, J., Ahman, I. A., & Borsotti, C. (1987). *Técnicas de investigación aplicadas a las Ciencias Sociales*. México: Fondo de cultura. Recuperado el 05 de enero de 2020
- Pucuhuaranga, T. N., Hilario, N., & Huamán, L. (2019). Modelo de evaluación del perfil de estudiantes de educación UNCP. *Espacios*, 40(39), 27-39
- Perrenoud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Barcelona: Graó.
- Rivas, A. (2015). *América Latina después de PISA: lecciones aprendidas de la educación en siete países 200-2015*. Buenos Aires: Fundación CIPPEC.
- Silveria, M. (2014). *El Arte de las relaciones personales*. Madrid: Alba.
- Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Zabalza. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y desarrollo profesional*. Barcelona: Narcea.
- Zabalza. (2010). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional* (II ed.). España: Narcea.



## CUESTIONARIO

### INSTRUCCIONES

Estimado alumno a continuación te presento un cuestionario relacionado al **DESEMPEÑO DOCENTE Y SU CONTRIBUCIÓN CON EL PERFIL DE EGRESO DE LOS ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA INTERCULTURAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS 2020**; tu respuesta es sumamente importante, por ello debes leerlo en forma completa y, luego marcar con un aspa (X) una de las cinco alternativas

En tal sentido apelo a su colaboración y le solicito que responda el siguiente cuestionario con total sinceridad, considerando que el mismo no constituye un examen de conocimiento.

SIEMPRE	GENERALMENTE	OCASIONALMENTE	NUNCA	NO OBSERVADO
05	04	03	02	01

Nº	VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE	05	04	03	02	01
	<b>DIMENSIÓN: CAPACIDAD PEDAGÓGICA</b>					
01	Genera un conflicto cognitivo en base a preguntas problematizadoras.					
02	Desarrolla estrategias para recoger saberes previos.					
03	Ayuda a construir los nuevos saberes.					
04	Relaciona los nuevos saberes con la realidad.					
05	Promueve el trabajo en equipo.					
06	Favorece la adquisición del aprendizaje en equipo.					
07	Utiliza estrategias para el trabajo en equipo.					
08	Utiliza medios y materiales educativos para generar aprendizajes.					
09	Los medios y materiales educativos utilizados son pertinentes para la actividad de aprendizaje.					
10	Utiliza estrategias metodológicas innovadoras.					
11	Utiliza organizadores gráficos para representar el conocimiento adquirido.					
12	Elabora conclusiones.					

13	Las dificultades presentadas tratan de corregirlas utilizando estrategias pertinentes.					
14	Demuestra un alto grado de conocimiento profesional.					
15	Estimula constantemente la comprensión lectora.					
16	Profundiza y amplía los contenidos desarrollados.					
17	Tiene conocimiento de material bibliográfico actualizado.					
18	Propicia la búsqueda bibliográfica para ampliar los conocimientos.					
19	Amplía la información promoviendo la investigación.					
20	Promueve el logro de los productos finales (monografías, artículos, informe técnico, informe científico u otros)					
	<b>DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES</b>					
21	Propicia un ambiente de clase agradable.					
22	Mantiene el ambiente de forma ordenada.					
23	Demuestra actitud de solidaridad.					
24	Demuestra ética profesional.					
25	Demuestra dinamismo.					
26	Demuestra empatía.					
27	Reconoce el potencial del estudiante.					
28	Demuestra entusiasmo en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.					
29	Motiva e incentiva a los estudiantes a seguir avanzando.					
30	Asiste con puntualidad a sus sesiones de aprendizajes.					
31	Respeto el final de sus sesiones de aprendizajes.					
32	Usa un vocabulario adecuado en sus sesiones de aprendizajes.					
33	Su presentación personal está acorde al contexto académico Universitario.					
	<b>DIMENSIÓN: EVALUACIÓN</b>					
34	Evalúa permanentemente los aprendizajes de los estudiantes					
35	Registra y hace uso de la evaluación formativa.					
36	Aplica diferentes tipos de evaluación					
37	Valora en forma justa la participación de los estudiantes.					

38	Verifica el nivel de logro de los aprendizajes a través de instrumentos de evaluación					
39	Realiza seguimiento utilizando explicaciones dialogadas.					
40	Comprende y ayuda a los alumnos que se atrasan en el proceso de aprendizaje					

Adaptado: (Arévalo, 2008)

Muchas gracias



## CUESTIONARIO

### INSTRUCCIONES

Estimado alumno a continuación te presento un cuestionario relacionado al **DESEMPEÑO DOCENTE Y SU CONTRIBUCIÓN CON EL PERFIL DE EGRESO DE LOS ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA INTERCULTURAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS 2020**; tu respuesta es sumamente importante, por ello debes leerlo en forma completa y, luego marcar con un aspa (X) una de las cinco alternativas

En tal sentido apelo a su colaboración y le solicito que responda el siguiente cuestionario con total sinceridad, considerando que el mismo no constituye un examen de conocimiento.

SIEMPRE	GENERALMENTE	OCASIONALMENTE	NUNCA	NO OBSERVADO
05	04	03	02	01

Nº	VARIABLE: PERFIL DE EGRESO	05	04	03	02	01
	<b>DIMENSIÓN: GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>					
01	Diagnostica la realidad sociocultural y académico del estudiante de educación primaria					
02	Elabora la programación curricular larga y corta					
03	Diseña sesiones de aprendizaje					
04	Organiza el ambiente de aprendizaje					
05	Aplica las estrategias de enseñanza de aprendizaje planificadas en la sesión de aprendizaje					
06	Elabora instrumentos de evaluación según tipos de evidencias del aprendizaje a evaluar					
07	Recoge evidencias de aprendizaje de los estudiantes según criterios de evaluación establecidos en la programación curricular					
08	Comunica los resultados de la evaluación considerando la retroalimentación					
	<b>DIMENSIÓN: GESTIÓN EDUCATIVA</b>					

09	Diagnostica la realidad de las instituciones educativas en la región y el país					
10	Elabora proyectos educativos					
11	Lidera instituciones					
12	Organiza los recursos					
13	Implementa proyectos educativos					
14	Recoge evidencias de la implementación del proyecto					
15	Determina los resultados de la implementación del proyecto					
16	Toma decisiones según los resultados del proyecto					
	<b>DIMENSIÓN: INVESTIGACIÓN PARA TRANSFORMAR LA EDUCACIÓN</b>					
17	Identifica problemas educativos					
18	Elabora proyectos de investigación según problemas identificados					
19	Aplica los instrumentos de recolección de información					
20	Interpreta resultados					
21	Elabora instrumentos para evaluar proyectos de investigación					
22	Determina la factibilidad del proyecto					
	<b>DIMENSIÓN: GESTIÓN INTERCULTURAL</b>					
23	Analiza el comportamiento de las personas en los contextos sociales, organizacionales, grupales e interpersonales de la gestión cultural.					
24	Compara y evalúa prácticas de gestión cultural para proponer mejoras					
25	Diseña proyectos y prácticas de gestión cultural atendiendo a la diversidad sociocultural y la gestión estratégica					

Adaptado: (Universidad Nacional José María Arguedas, 2019.)

Muchas gracias